



**You have downloaded a document from  
RE-BUŚ  
repository of the University of Silesia in Katowice**

**Title:** Śląski etos pracy : studium socjologiczne

**Author:** Urszula Swadźba

**Citation style:** Swadźba Urszula. (2001). Śląski etos pracy : studium socjologiczne. Katowice : Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego



Uznanie autorstwa - Użycie niekomercyjne - Bez utworów zależnych Polska - Licencja ta zezwala na rozpowszechnianie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie w celach niekomercyjnych oraz pod warunkiem zachowania go w oryginalnej postaci (nie tworzenia utworów zależnych).



UNIwersYTET ŚLĄSKI  
W KATOWICACH



Biblioteka  
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki  
i Szkolnictwa Wyższego

Urszula Swadźba



# ŚLĄSKI ETOS PRACY

## STUDIUM SOCJOLOGICZNE

Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego



Katowice 2001



Śląski etos pracy  
Studium socjologiczne



Prace Naukowe  
Uniwersytetu Śląskiego  
w Katowicach  
nr 2007

Urszula Swadźba

# Śląski etos pracy

## Studium socjologiczne

Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego



Katowice 2001

**Redaktor serii: Socjologia**  
**Marek S. Szczepański**

**Recenzenci**  
**Janusz Mariański, Salomea Kowalewska**

Projekt okładki  
Małgorzata Swadźba

Redaktor  
Jerzy Stencel

Redaktor techniczny  
Barbara Arenhövel

Korektor  
Lidia Szumigała



BG 307008

Copyright © 2001  
by Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego  
Wszelkie prawa zastrzeżone

ISSN 0208-6336  
ISBN 83-226-1101-3

Wydawca  
**Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego**  
**ul. Bankowa 12B, 40-007 Katowice**

---

Wydanie I. Nakład: 200 + 50 egz.  
Ark. druk. 15,50. Ark. wyd. 25,00. Przekazano do  
łamania we wrześniu 2001 r. Podpisano do druku  
w grudniu 2001 r. Papier offset. kl. III, 80 g. Cena 35 zł

---

Lamanie, druk i oprawa:  
Przedsiębiorstwo Miernictwa Górniczego Spółka z o.o.  
Oddział Poligrafii  
ul. Mikołowska 100a, 40-065 Katowice

# Spis treści

Wstęp . . . . .	7
Rozdział 1	
Praca i etos pracy jako przedmiot badań. . . . .	11
1.1. Teoretyczne koncepcje pracy . . . . .	11
1.1.1. Koncepcje pracy w historii myśli społecznej. . . . .	11
1.1.2. Pojęcie pracy – problemy definicyjne . . . . .	19
1.2. Etos, etos pracy – definicje pojęć i ich cechy konstytutywne . . . . .	22
1.2.1. Teoretyczne definicje etosu . . . . .	22
1.2.2. Elementy konstytutywne etosu a etos pracy . . . . .	29
1.3. Badania empiryczne nad etosem pracy i wartościami pracy . . . . .	34
1.4. Śląski etos pracy jako problem naukowy i jego perspektywa badawcza . . . . .	43
1.5. Przedmiot badań, cel badań, pytania badawcze . . . . .	48
Rozdział 2	
Geneza i kształtowanie się śląskiego etosu pracy. . . . .	51
2.1. Geneza śląskiego etosu pracy . . . . .	51
2.1.1. Historyczne warunki industrializacji na Górnym Śląsku . . . . .	51
2.1.2. Wpływ reliktyw wiejskich na tworzenie się nowego rodzaju pracy . . . . .	52
2.1.3. Niemiecka protestancka etyka pracy i jej wpływ na formowanie się śląskiego etosu pracy . . . . .	54
2.1.4. Nauka Kościoła katolickiego i praktyka działania społecznego . . . . .	59
2.2. Śląski etos pracy w społeczeństwie industrialnym okresu międzywojennego . . . . .	62
2.2.1. Śląsk po odzyskaniu niepodległości przez Polskę . . . . .	62
2.2.2. Zmiany w strukturze społecznej i ich wpływ na kształtowanie się śląskiego etosu pracy . . . . .	64
2.2.3. Bezrobocie jako czynnik wzmacniający i rozbijający etos pracy . . . . .	67
2.2.4. Mitologizacja śląskiego etosu pracy w literaturze i publicystyce . . . . .	68
2.2.5. Rodzina jako przekaznik cech śląskiego etosu pracy . . . . .	71
2.2.6. Środowisko zawodowe i lokalne a śląski etos pracy . . . . .	74
Rozdział 3	
Ewolucja śląskiego etosu pracy w okresie PRL-u. . . . .	79
3.1. Polityka gospodarcza na terenach przemysłowych Górnego Śląska w okresie PRL-u . . . . .	79
3.2. „Zawłaszczenie” śląskiego etosu pracy przez ideologię komunistyczną i jego „dualizacja” . . . . .	81
3.3. Migracje na Śląsk jako czynnik zmian w jakości pracy . . . . .	89

3.4. Zmiany w strukturze zawodowej i ich wpływ na kontynuowanie cech śląskiego etosu pracy . . . . .	94
3.5. Rodzina jako stymulator przekazu śląskiego etosu pracy . . . . .	99
3.6. Wpływ instytucji kultury na kształtowanie obrazu śląskiego etosu pracy . . . . .	102
3.7. Kościół katolicki a śląski etos pracy . . . . .	105
Rozdział 4	
Spółeczności śląskie okresu zmian systemowych – wymiar empiryczny . . . . .	109
4.1. Województwo katowickie w procesie transformacji systemowej . . . . .	109
4.2. Opis badań . . . . .	114
4.3. Charakterystyka badanych miejscowości . . . . .	115
4.4. Społeczno-demograficzna charakterystyka badanej populacji . . . . .	118
4.5. Struktura zawodowa badanej populacji . . . . .	129
Rozdział 5	
Śląski etos pracy czy nowy etos pracy na Śląsku? . . . . .	138
5.1. Wprowadzenie . . . . .	138
5.2. Obraz śląskiego etosu pracy w świadomości badanych . . . . .	139
5.3. Praca jako wartość . . . . .	142
5.3.1. Wartość pracy a inne wartości życiowe badanych . . . . .	144
5.3.2. Praca jako wartość autoteliczna i instrumentalna . . . . .	151
5.3.3. Cechy pracy . . . . .	155
5.3.4. Wartości i normy jako wyznaczniki etosu pracy . . . . .	161
5.4. Stereotypy Ślązaka i Polaka a odrębność grupowa Ślązaków . . . . .	171
5.5. Zachowania jako wyznaczniki etosu pracy . . . . .	180
Rozdział 6	
W stronę przyszłości. Strategie działania jako element etosu pracy . . . . .	186
6.1. Wprowadzenie . . . . .	186
6.2. Śląsk w opinii badanych . . . . .	187
6.3. Strategie działania w nowej sytuacji na rynku pracy . . . . .	192
6.3.1. Sytuacja zawodowa badanych a rynek pracy . . . . .	192
6.3.2. Strategie działania . . . . .	196
6.4. Nowa sytuacja na rynku pracy a wizje dróg zawodowych dzieci . . . . .	206
Zakończenie. . . . .	214
Bibliografia . . . . .	221
Aneks . . . . .	232
Summary . . . . .	243
Zusammenfassung . . . . .	244

*My Ślązacy, nauczmy się od Was, braci Polaków z innych dziel-  
nic, ładnie mówić, a wy nauczycie się od nas ładnie pracować*

(słowa ks. Jana Kapicy skierowane na powitanie generała Stanisława Szeptyckiego  
wkraczającego na Śląsk w dniu 6 lipca 1922 r.)

## Wstęp

Praca i jej efekty – wiążące się zawsze z wartościami, normami – są źródłem ocen oraz społecznych odniesień. Dobrze wykonana praca daje satysfakcję, szczególnie jeśli towarzyszy jej odpowiednia gratyfikacja materialna, kolektywny trud umacnia poczucie solidarności. Śląsk od dawna kojarzono z sumienną, ciężką pracą, która ukształtowała specyficzne cechy Ślązaków, na niej budowali oni swój etos.

Od przeszło stu lat na Górnym Śląsku rozwijał się przemysł ciężki, dotyczyło to zwłaszcza górnictwa i hutnictwa. Industrializacja tych ziem przebiegała gwałtownie ze względu na rosnący popyt na węgiel, co z kolei zrodziło zapotrzebowanie na nową kategorię zawodową robotników, w szczególności górników, którzy musieli podporządkować się rytmowi pracy w powstającym przemyśle. Ze względu na jej charakter, pewną odmiennność, towarzyszące jej niebezpieczeństwa oraz wzmoczoną dyscyplinę wymagała ona wypracowania nowych wzorów pracowitości i solidności, wytworzenia specyficznego etosu. Początkowo związany był on tylko z pracą w górnictwie, potem wiązano go z wszelką pracą wykonywaną w przemyśle, głównie fizyczną. Istotne było także to, że etos ten rozwinął się na kanwie niemieckiej etyki pracy.

Odmiennść pracy w tym regionie uwidoczniła się po włączeniu Śląska do Polski po I wojnie światowej, kiedy to Śląsk ze względu na swój przemysłowy charakter różnił się od reszty kraju. P. Rybicki tak to opisywał: „Śląsk w swych wielkich centrach górniczych i przemysłowych skupił masy ludności i utworzył wielkie ośrodki robotnicze. Te centra, największe w Polsce, nadają też w obrębie polskiego społeczeństwa państwowego Śląskowi i jego ludności pozycję odrębną, najbardziej wysuniętą w kierunku nowoczesnego życia przemysłowego, najbardziej oddaloną od dominującej rolniczej struktury kraju.”<sup>1</sup> Śląsk kojarzył się więc z ciężką pracą w przemyśle, którą pracownicy wykonywali solidnie i uczciwie, czując, że są do tego powołani – jak to przedstawiono w powieści G. Morcinka *Wyrąbany chodnik*. W okresie realnego socjalizmu, kiedy w dalszym ciągu rozbudowywano przemysł ciężki, zwłaszcza wydobywczy, hasło śląskiego etosu pracy wykorzystywano ponad miarę. Wiazało się to z górniczym trudem, ale budziło wątpliwości, czy była to praca solidna, uczciwa, zgodna z zasadami dobrej organizacji, czy towarzyszył jej też śląski etos pracy.

---

<sup>1</sup> P. R y b i c k i: *O badaniu socjograficznym Śląska*. Katowice 1938, s. 32.



Po 1989 roku Polska (w tym województwo katowickie) weszła w fazę procesu transformacji gospodarczej. Od tego czasu zmienia się ustawicznie struktura gospodarcza regionu. Ograniczane jest wydobycie węgla, którego nadmiar odczuwa się na rynku, zbyt duże są nadal koszty jego eksploatacji. W 1993 roku podjęto program restrukturyzacji górnictwa węglowego, mającego na celu redukcję nadmiernego zatrudnienia i dostosowania go do możliwości produkcyjnych kopalń. W ciągu kilku lat nastąpił spadek zatrudnienia o około 150 tys. osób. Przyjęty 26 listopada 1998 roku program restrukturyzacji górnictwa to następne ważne posunięcie władz centralnych i wojewódzkich, zakładające zlikwidowanie w ciągu czterech lat 15 kopalń; ma ich pozostać około 30–40. Zatrudnienie w górnictwie pod koniec reformy przewidziano na około 120 tys. osób. Region kojarzony z kopalniami zostanie więc w dużej mierze ich pozbawiony. Zmiany te, podyktowane koniecznością gospodarczą, będą miały istotne znaczenie dla tej ziemi. Zamykanie kopalń odczuwa oczywiście boleśnie miejscowa ludność, bo podcina to źródła jej egzystencji, zabiera pracę, która przez cały okres realnego socjalizmu była tak potrzebna krajowi i tak łatwo dostępna. Czy w związku z tym zniknie śląski etos pracy, kojarzony przecież przede wszystkim z górnictwem? Czy coś wypełni tę lukę?

Niniejsza praca ma na celu udzielenie odpowiedzi na te pytania. Skupiono się na analizie historycznych uwarunkowań, które doprowadziły do uformowania się śląskiego etosu pracy oraz funkcji, jakie spełniał on w stosunku do szerszej zbiorowości. Prześledzono ewolucję tego zjawiska, mieszczącego się na pograniczu socjologii społeczności lokalnej, socjologii zmian społecznych, socjologii pracy, socjologii moralności i socjologii kultury, oraz czynniki, które wpływały na jego umacnianie bądź destrukcję. Odnosi się to zarówno do okresu międzywojennego, jak i powojennego. Ten ostatni okres jest przedmiotem szczególnego zainteresowania autorki, ponieważ wtedy daje się odczuć szczególnie wyraziście potoczne różnicowanie rozumienia tego zjawiska. Ponadto przedstawiono aktualny etos pracy mieszkańców śląskich społeczności i odpowiedziano na pytanie, co należy do jego cech wspólnych, a co go różnicuje, i jakie czynniki przyczyniają się do jego zróżnicowania. Podsumowując, główny cel pracy to przedstawienie genezy, ewolucji śląskiego etosu pracy oraz jego wpływu na aktualny etos pracy.

Podjęcie badań tego zjawiska wydaje się ze wszech miar zasadne z kilku względów. Po pierwsze, do tej pory zjawisko to w podejmowanych badaniach historycznych i socjologicznych nie doczekało się całościowego przedstawienia.<sup>2</sup> Wynikało to przede wszystkim ze względów politycznych. W okresie realnego socjalizmu nie było wskazane, aby pokazywać specyfikę kulturową rodzimych mieszkańców Śląska i ich pracę jako fakt społeczny odróżniający ich od mieszkańców innych regionów. Naczelną dewizą władz była jedność klasy robotniczej. Dopiero w ostatnim dziesięcioleciu zaistniała możliwość podjęcia prac omawiających odrębność kulturową Śląska, a w tym śląskiego etosu pracy. Po drugie, przeprowadzone badania pozwoliły ustalić cechy etosu pracy, a także specyficzne cechy mieszkańców tego regionu. Po trzecie, badania te mogą mieć praktyczne znaczenie, bo etos trzeba postrzegać jako czynnik stymulacji bądź przyspieszenia procesu społeczno-gospodarczej restrukturyzacji regionu.

<sup>2</sup> W. Jacher: *Refleksje socjologiczne o etosie górnika polskiego*. W: „Gómośląskie Studia Socjologiczne”. T. 16. Red. W. Mrozek. Katowice 1984; W. Jacher: *Etos górnika polskiego*. „Kwartalnik Opolski” 1989, nr 2; W. Jacher: *Spoleczna przestrzeń restrukturyzacji w przedsiębiorstwach województwa katowickiego*. W: *Metodologiczne problemy badań zachowań pracowniczych*. Red. W. Jacher. Katowice 1992.

Przedmiotem analizy był więc śląski robotniczy etos pracy i jego ewolucja oraz aktualny etos pracy mieszkańców zamieszkających na terenach przemysłowych Górnego Śląska, które przed wojną należały do Polski. Ten obszar bowiem jest na tyle reprezentatywny dla badanego problemu, że na przykładzie zamieszkującej na nim społeczności można prześledzić całość procesów związanych z genezą, trwaniem, ewolucją śląskiego etosu pracy oraz jego wpływem na teraźniejszość i przyszłość. Przedmiotem analizy nie jest śląski etos pracy charakterystyczny dla ludności rolniczej, nie rozważano również jego specyfiki na terenach, które przed wojną należały do Niemiec (choć pewne zachodzące tam procesy były podobne).

Przedstawione studium zawiera trzy części: teoretyczną, historyczną i empiryczną. Pierwsza dotyczy koncepcji zagadnień pracy i etosu. Część historyczna to analiza procesów, które zachodziły w śląskim etosie pracy od połowy XIX wieku do 1989 roku i dotyczyły całego omawianego terenu. Natomiast część empiryczna została oparta na badaniach w trzech wybranych śląskich miejscowościach – Kochłowicach, Murckach i gminie Wyry.

Plan pracy wynika z omawianego przedmiotu badań. Rozdział teoretyczny omawia pojęcia pracy, etosu, etosu pracy i śląskiego etosu pracy na kanwie historii myśli społecznej i prac socjologów polskich i zagranicznych. Omówiono koncepcję etosu, jego cechy konstytutywne, sformułowano definicję etosu, etosu pracy i śląskiego etosu pracy. Rozdział kończy się omówieniem problemu badawczego i przedstawieniem pytań badawczych oraz przyjętych sposobów ich rozwiązywania. Następne dwa rozdziały (drugi i trzeci) to rozdziały historyczne. Drugi poświęcono odpowiedzi na pytanie, jakie czynniki wpłynęły na genezę i rozwój śląskiego etosu pracy od połowy XIX wieku do 1939 roku, a trzeci – analizie zmian, jakie nastąpiły w śląskim etosie pracy w okresie realnego socjalizmu do 1989 roku. W rozdziałach czwartym, piątym i szóstym przedstawiono wyniki badań empirycznych. Czwarty zawiera charakterystykę badanych miejscowości. Przedstawia strukturę badanej populacji, a szczególnie strukturę zawodową, pod kątem jednej z cech etosu, jakim było wykonywanie pracy w charakterze robotnika, a w szczególności górnika. Piąty i szósty prezentują aktualny etos pracy mieszkańców śląskich miejscowości, charakteryzują wartości i normy oraz zachowania i działania etosowe. Można tu znaleźć również odpowiedź na pytanie, jaki jest aktualny etos pracy mieszkańców Śląska oraz czy wpływa na niego śląski etos pracy. Pokazują strategię działania zawodowego mieszkańców śląskich miejscowości jako elementu etosu pracy w sytuacji restrukturyzacji regionu. W zakończeniu przedstawiono fazy ewolucji śląskiego etosu pracy.

Studium empiryczne nie zdominowało jednak pracy. Ze względu na przedmiot badań duża waga została przywiązana do części historycznej, w której pokazano genezę i ewolucję śląskiego etosu pracy. Również część teoretyczna, poprzez wyodrębnienie i analizę cech konstytutywnych etosu i etosu pracy, sformułowanie definicji tych pojęć oraz omówienie literatury dotyczącej etosu pracy i wartości pracy, porządkuje koncepcje etosu. W tej części, zgodnie z wyodrębnionymi cechami konstytutywnymi etosu, przeanalizowano śląski etos pracy oraz sformułowano jego teoretyczną definicję. Autorka ma nadzieję, że tak skonstruowana rozprawa uzupełni wiedzę teoretyczną i empiryczną dotyczącą etosu i etosu pracy, wypełni lukę w wiedzy o tak ważnym zjawisku, jakim był śląski etos pracy, i wniesie pewien wkład w socjologiczną wiedzę o Śląsku.



## Rozdział 1

# Praca i etos pracy jako przedmiot badań

### 1.1. Teoretyczne koncepcje pracy

#### 1.1.1. Koncepcje pracy w historii myśli społecznej

Samo pojęcie pracy budzi sporo wątpliwości, jeśli zastanawiamy się nad jego znaczeniem. Badacz, który chce się zajmować problematyką pracy, staje przed bardzo trudnymi problemami natury definicyjnej. Była ona już bowiem przedmiotem zainteresowania autorów wielu opracowań filozoficznych, ekonomicznych, politologicznych, etnologicznych oraz socjologicznych, którzy różnie ją pojmowali i definiowali. Z drugiej strony, określając to pojęcie, kładzie się nacisk na różne jej aspekty, a często i konotacje emocjonalne. Jest to nierzadko związane z systemem kulturowym epoki, w której przypadło działać i tworzyć autorom tych prac. Wieloznaczność i brak precyzji w rozumieniu terminu „praca” uwydatniają się szczególnie wówczas, gdy przypatrzyć się określeniu tego terminu w różnych językach. W języku greckim występuje kilka określeń o podobnym znaczeniu: *ponos* – „trud”, „wysiłek”; *ergon* – „czyn”, „dzieło”; *pragmateia* – „zajęcie”, „zawód”; *kopos* – „zmęczenie”, „znużenie”, „wyczerpanie”. Odpowiednikiem greckiego słowa *ponos* jest łacińskie *labor* – „wysiłek”, „trud”. Często używane jest również określenie *opus* – „robotą”, „dzieło”, „zawód”. Od łacińskiego *labor* tworzone były słowa francuskie *labour* czy hiszpańskie – *labor*, jak również angielskie – *labor*.

Od zarania ludzkości słowo „praca” w różnych językach związane było z cierpieniem, bólem, wysiłkiem, z przykrymi i ciężkimi obowiązkami. Praca osłabiała organizm człowieka, oznaczała mękę i trud, chociaż wiadomo było, że była i jest niezbędna. Pierwsi ludzie Adam i Ewa, którzy złamali przyrzeczenie dane Jahwe wskutek popełnionego grzechu i zostali wygnani z raju, usłyszeli od Boga: „I będziesz pracował w pocie czoła.” Bóg zalecił, aby pracując, czynili sobie ziemię poddaną, czerpali z zasobów przyrody, udoskonalali narzędzia, dokonowali wynalazków, aby żyło im się łatwiej. Ale pierwotnie praca musiała być związana z trudem i wysiłkiem. Taki sposób myślenia o pracy oznacza, że praca nie jest godna człowieka, a nawet odczłowiecza. Ujmowano ją w negatywnym kontekście. W taki sposób praca była postrzegana nie tylko w starożytności, ale i przez późniejszych przedstawicieli historii myśli społecznej.

W starożytnej Grecji praca była nisko ceniona i niegodna wyżej urodzonych. Rozwój niewolnictwa umożliwił w Atenach i Sparcie przerzucenie większości uciążliwych zajęć na tę grupę ludności. Podział pracy spowodował wyodrębnienie się warstwy arystokracji, która swe obowiązki wiązała z rządzeniem i obroną. Praca więc w pewien sposób degradowała obywatela. Jej dewaluacja nie oznaczała jednak dewaluacji wszelkich czynności. Praca twórcza, filozofowanie, dyskusje, uprawianie polityki to czynności, które były godne osoby wysoko urodzonej. Wychowanie młodego obywatela Aten polegało na tym, aby wskazać mu drogę, w jaki sposób ma spędzać czas na filozofowaniu i dyskusjach, zostawiając pracę niewolnikom i rzemieślnikom. Poglądy te uwidoczniły się w pracach klasyków greckich Platona i Arystotelesa<sup>1</sup>. Ten drugi tłumaczył niskie miejsce niewolnika w strukturze społecznej brakiem jego samowystarczalności i możliwością pracy tylko pod kierunkiem pana. Niewolnikiem było się „z natury”, jak „z natury” było się przeznaczonym do władania<sup>2</sup>. Pojęcie pracy w starożytności wiązało się praktycznie z niewolnikami bądź z pracującymi wolnymi, których traktowano jak niewolników. Gardzono pracą fizyczną. Myśli Platona i Arystotelesa, przedstawicieli greckiego kręgu kulturowego były więc odbiciem myśli epoki. Podobne opinie na temat pracy wygłaszano w starożytnym Rzymie, gdzie nie na darmo zdomowało się pojęcie *otium* oznaczające „wczasy” i „próżnowanie”. *Otium* odnosiło się zwłaszcza do arystokracji, warstw wyższych, ale również doły krzyczały „chleba i igrzysk”.

Negatywne postrzeganie pracy i podkreślenie niszczącej człowieczeństwo aktywności związanej z pracą występuje u znacznie późniejszego autora K. Marksa. Koncepcja pracy tego myśliciela kształtowała się na podstawie stosunków pracy w tworzącym się kapitalizmie, gdzie występował ostry konflikt między pracodawcami i robotnikami. Ustrój ten przyniósł, co prawda, zerwanie więzów feudalnych, ale także coraz większe nierówności społeczne i wyzysk. Praca była z jednej strony źródłem bogactwa, ale tylko dla wybranych, a z drugiej – formą zniewolenia i poddaństwa. Dlatego marksizm dokonał krytycznej jej analizy jako kategorii ekonomicznej. Praca pojmowana jest tu przede wszystkim jako proces zachodzący między człowiekiem a przyrodą<sup>3</sup>. W dorobku Marksa pojawiają się podziały pracy oraz różne jej określenia (praca abstrakcyjna, praca konkretna, praca prosta, praca złożona, praca wyalienowana)<sup>4</sup>. Szczególnie to ostatnie określenie związane jest z destrukcyjnym oddziaływaniem pracy na człowieka. Z jej alienacją mamy do czynienia wówczas, gdy robotnik staje się czymś zewnętrznym, nie utożsamia się z pracą, a twór, który jest jej przedmiotem, staje się mu obcy<sup>5</sup>. Praca pozbawia wówczas człowieka – według Marksa – człowieczeństwa. Koncepcje tego myśliciela są bardzo skrajne i oparte na obserwacjach pracy robotników z pierwszej połowy XIX wieku. Marks proponuje początkowo zniesienie pracy, później jednak dochodzi do wniosku, że oprócz przykrości przynosi ona również przyjemność i zadowolenie. Lepsze byłoby więc zmniejszenie czasu pracy w przyszłym społeczeństwie. Przyjęcie założenia, że praca jest wyalienowana, z pewnością nie odnosiło się też do wszystkich pracujących w tym okresie.

<sup>1</sup> Platon: *Państwo*. Warszawa 1958; Arystoteles: *Polityka*. Warszawa 1964.

<sup>2</sup> Arystoteles: *Polityka...*, s. 11.

<sup>3</sup> K. Marks: *Kapitał*. T. I. Warszawa 1970, s. 205.

<sup>4</sup> Tamże, s. 64.

<sup>5</sup> K. Marks: *Dziela*. T. I. Warszawa 1960, s. 547–548.

F. Znaniecki, opisując wpływ rozmaitych mechanizmów społecznych, które kształtują osobowości, wymienia trzy grupy ludzi: ludzi dobrze wychowanych, ludzi zabawy i ludzi pracy. Przedstawiając „człowieka pracy”, również nie wypowiadał się o jego pracy pozytywnie. Była ona postrzegana przez tę kategorię negatywnie, jako rzecz, która nie jest pożądana, ale konieczna do zaspokojenia potrzeb<sup>6</sup>. Możliwości twórcze ludzi pracy są oceniane negatywnie, a wyzwolenie człowieka widzi przede wszystkim w wyzwoleniu go z ucisku pracy<sup>7</sup>. Praca w jego koncepcji jest postrzegana negatywnie, a grupy niższe, zmuszone do pracy, traktowały ją jako zło konieczne<sup>8</sup>. Według tego uczonego dopiero działalność wolna od przymusu jest działalnością twórczą. Sam zaś akt pracy – jako działalność nie będąca ani wolna, ani twórcza – nie może być postrzegany pozytywnie.

Znacznie częściej jednak autorzy koncepcji pracy mieli do niej stosunek pozytywny. Wynikał on z licznych funkcji, jakie spełnia praca. Pierwsza to zaspokajanie podstawowych potrzeb bytowych człowieka, a w dalszej kolejności zaspokojenie również jego potrzeb psychicznych i moralnych. Pełni ona również funkcje strukturalizujące społeczeństwo, wyznaczające w nim jednostce miejsce. I wreszcie praca może być celem samym w sobie, powołaniem. Te jej funkcje przewijały się w koncepcjach różnych autorów. Wiąże się to z tym sposobem myślenia, które pracę postrzega jako czynnik ucłowieczenia człowieka, a nie na odwrót.

Pozytywny sposób myślenia o pracy pojawił się już w tradycji wczesnochrześcijańskiej. Pierwsze gminy chrześcijańskie, składające się z ludzi ubogich, pracujących fizycznie, uznawały wartość pracy i wykonywały ją w myśl zasady „módl się i pracuj”. Jej realizacja była możliwa dzięki panującemu w gminach egalitaryzmowi. Przypominanie o powinności pracy występuje już w listach św. Pawła, który poucza, aby pracować, a nie być ciężarem dla swoich bliskich: „kto nie chce pracować, niech też nie je” (2 Tes, 3, 10). Te słowa przewodnika duchowego pierwszych chrześcijan znajdują pełne potwierdzenie w jego wypełnionym trudem życiu. Nakazy pracy kierowane do pierwszych chrześcijan nawiązują do Starego Testamentu. Nowym elementem nauki o pracy jest to, że służy ona realizacji wyższych duchowych celów, „aby siebie za wzór” dać innym (2 Tes, 3, 9). Kontynuację elementów nauki o pracy w chrześcijaństwie znajdujemy u św. Augustyna w dziele *O państwie Bożym*<sup>9</sup>. Praktycznym efektem doceniania pracy przez chrześcijaństwo było zakładanie przez św. Benedykta zakonów, odnotowujących w swych regułach nakaz pracy fizycznej. Również św. Franciszek z Asyżu poleca braciom zakonnym żyć z własnej pracy.

Myślicielem, który pracę umieścił nie tylko w sferze podstawowych potrzeb człowieka, ale również wskazał funkcje związane z jego rozwojem duchowym, był św. Tomasz z Akwinu<sup>10</sup>. Praca jest według niego najdoskonalszym środkiem dążenia do Boga i staje się obowiązkiem wynikającym z natury ludzkiej, która jest stworzona na podobieństwo Boże. Praca więc nie może mieć charakteru mechanicznego, nie może być tylko prostym wysiłkiem, musi zawierać element moralny, powinna być środkiem służącym człowiekowi w osiąganiu celów wyższych. Człowiek ma być aktywny, im jego żywot jest bardziej czynny, tym bardziej zbliża się do

<sup>6</sup> F. Znaniecki: *Ludzie teraźniejsi a cywilizacja przyszłości*. Warszawa 1974, s. 251.

<sup>7</sup> Tamże, s. 201.

<sup>8</sup> M. Ziółkowski: „Człowiek pracy” Floriana Znanieckiego a problem społecznych warunków kształtowania osobowości twórczej. W: *Człowiek i społeczeństwo. Zagadnienia pracy ludzkiej*. Poznań 1984, s. 97.

<sup>9</sup> Św. Augustyn: *O państwie Bożym*. Warszawa 1977.

<sup>10</sup> Św. Tomasz: *Suma teologiczna*. T. 6 i 7. London 1980; W. Jacher: *Typologia pracy ludzkiej*. „Studia Theologica Varsoviensia” 1969, nr 1, s. 156; W. Jacher: *Koncepcja pracy ludzkiej w ujęciu św. Tomasza z Akwinu*. „Śląskie Studia Historyczno-Teologiczne” 1970, nr 3; W. Jacher: *Radość i trud jako skutki psychofizyczne pracy ludzkiej w nauce św. Tomasza z Akwinu*. „Studia Theologica Varsoviensia” 1973, nr 2.



doskonałości. Akwinata, dzieląc pracę na umysłową i fizyczną, wyżej cenił tę pierwszą. Celem pracy fizycznej jest zwalczanie próżniactwa, poskramianie ciała, zaspokajanie potrzeb materialnych<sup>11</sup>. Św. Tomasz, widząc w pracy element pozytywny, wskazuje nie tylko na zaspokajanie za jej pośrednictwem potrzeb materialnych, ale również moralnych.

Te dwie funkcje pracy, występujące w teorii pracy św. Tomasza, rozwijane są w późniejszych koncepcjach katolickiej nauki społecznej, szczególnie XX wieku<sup>12</sup>. Ich autorzy wskazują bowiem również zarówno na materialny, jak i moralny aspekt pracy ludzkiej. Jest ona traktowana jako naturalna potrzeba człowieka: „[...] praca daje możliwość zaspokojenia głodu i pragnienia, ona nas okrywa, wznosi dach nad głową, umożliwia, ułatwia życie ludzkie”<sup>13</sup>. Podkreślając materialny aspekt pracy ludzkiej w katolickiej nauce społecznej, nie zapomina się przede wszystkim o jej wymiarze moralnym – i to przede wszystkim wyróżnia ją spośród innych nauk w pozytywnym kontekście myślenia. Aspekt etyczny towarzyszący wykonywaniu pracy ma bardzo istotne znaczenie. Występuje on już w książce M. D. Chenu, który uważa, że praca wytwarza energię społeczną i służy bezpośrednio całej ludzkości, a jednocześnie jest źródłem czynów moralnych<sup>14</sup>. Brak jeszcze w publikacji Chenu, która powstała w początkach lat pięćdziesiątych wieku XX, podkreślenia roli człowieka i wskazania jego podmiotowości w procesie pracy. Te elementy występują w innych wymienionych publikacjach, jak np. C. Bartnika, który wskazuje na to, że wiązanie wartości pracy z osobą ludzką nie jest mechaniczne, lecz typu personalnego, ponieważ dokonuje się przy pomocy osoby, będącej jej historycznym autorem<sup>15</sup>.

Podkreślenie wartości osoby ludzkiej w procesie pracy, a szczególne wskazanie na uczłowieczenie pracy znajdujemy w encyklice Jana Pawła II. Jest ono związane z piątym, najważniejszym – według autora – powodem dla czego człowiek pracuje. Encyklika *Laborem exercens* mówi o tym, że człowiek jest podmiotem pracy. Jako osoba pracuje, wykonuje różne czynności przynależne procesowi pracy. Wszystko ma służyć urzeczywistnianiu się człowieczeństwa. Pierwszą podstawową jej wartością jest sam człowiek. Jan Paweł II pisze, że o ile człowiek jest przeznaczony i powołany do pracy, to praca jest „dla człowieka”, a nie człowiek „dla pracy”<sup>16</sup>. W ten sposób, pomimo że praca może mieć większą lub mniejszą wartość podmiotową, to mierzy się ją miarą godności samego podmiotu pracy, czyli człowieka. Wiele razy wartość pracy była zagrożona, szczególnie miało to miejsce w różnych formach kapitalizmu i kolektywizmu<sup>17</sup>. Dzięki właśnie takiemu ujęciu istoty pracy Jan Paweł II nadaje jej nowe humanistyczne oblicze, umieszczając osobę ludzką na szczycie wszelkich wartości, podporządkowując jej wszystkie wytwory i myśli. Ten pogląd stanowi punkt wyjścia krytycznego podejścia w relacji praca – kapitał. Jan Paweł II krytykuje tutaj zarówno kierunek materialistyczny, jak i liberalny ekonomizm<sup>18</sup>. Encyklika eksponuje więc wartość jednostki

<sup>11</sup> W. Jacher: *Typologia pracy...*, s. 165.

<sup>12</sup> M. D. Chenu: *Ku powszechnej cywilizacji pracy*. Warszawa 1963; S. Wyszyński: *Duch pracy ludzkiej*. Warszawa 1957; Jan Paweł II: *Laborem exercens*. Warszawa 1981; C. Bartnik: *Eschatologia pracy ludzkiej*. W: *Człowiek i praca*. Red. J. Wołowski. Warszawa 1979; C. Strzeczewski: *Praca ludzka*. Lublin 1979.

<sup>13</sup> S. Wyszyński: *Duch pracy...*, s. 27.

<sup>14</sup> M. D. Chenu: *Ku powszechnej...*, s. 38–52.

<sup>15</sup> C. Bartnik: *Eschatologia pracy...*, s. 78.

<sup>16</sup> Jan Paweł II: *Laborem exercens...*, s. 13.

<sup>17</sup> Tamże, s. 14.

<sup>18</sup> Tamże, s. 25.

ludzkiej, człowiek jako osoba jest – według niej – w procesie produkcji i wymiany najważniejszy. W katolickiej nauce społecznej pracy nie traktuje się tylko instrumentalnie, jako czynnik bytowy zaspokajający nasze potrzeby, ale przede wszystkim jako aksjologiczny element doskonalący ludzi. Sama zaś wartość pracy mierzona jest innymi wartościami, osiąganymi dzięki pracy. Godność człowieka związana jest z godnością pracy.

Pozytywny kontekst wartościowania pracy jako ważnego elementu życia społecznego ma jeszcze wiele uwarunkowań. Jednym z nich jest wskazywanie na społeczne implikacje podziału pracy i jej wykonywania. Dotyczy to dwóch sfer: mikrospołecznej i makrospołecznej. Na pierwszą z nich zwracali już uwagę M. D. Chenu i S. Wyszyński, mówiąc o wytwarzaniu się więzi społecznej wśród pracujących<sup>19</sup>. Rozwijając tę myśl, Jan Paweł II odwołuje się do wyodrębnionego przez siebie II i III kręgu wartości, w których praca stanowi podstawę kształtowania się życia rodzinnego oraz warunkuje cały proces wychowania<sup>20</sup>. Odwołując się do poziomu makrospołecznego, pracę postrzegamy jako czynnik strukturalizacji społeczeństwa. Nawiązanie do takiego sposobu myślenia można już było znaleźć u św. Tomasza z Akwinu. Wedle tego myśliciela praca ma charakter społeczny. Podział społeczeństwa dokonuje się przez podział pracy: „Społeczny charakter natury ludzkiej sprawia, że wielość jednostek ludzkich łączy się w jeden organizm społeczny, w którym każdy człowiek z racji osobistych cech i skłonności naturalnych wnosi różnorodne dyspozycje do różnych działań i prac. Te naturalne skłonności jednostka spełnia w odniesieniu do drugich jednostek, biorąc udział w społecznym podziale pracy.”<sup>21</sup> Społeczny podział pracy jest więc elementem podstawowym. Praca wedle św. Tomasza jest najdoskonalszym sposobem dążenia do Boga, a jednocześnie pełni funkcję organizującą społeczeństwo. Na podobne jej funkcje zwrócił uwagę T. More w swej *Utopii*<sup>22</sup>, który też dostrzega w pracy element organizujący całe społeczeństwo. Należy tutaj zwrócić uwagę, że T. More przypisuje „pracy pożytecznej” bardzo dużą rolę, według niego bowiem powinna umożliwić zaspokojenie wszystkich naturalnych potrzeb społeczeństwa. To praca, a nie podbój czy grabież, jest elementem tworzącym dobra, dzięki którym obywatele mogą dostatnio żyć. Praca jest wartością pozytywną i pożądaną (autoteliczną) dla obywateli idealnego państwa. Koncepcja More’a w pewnych idealnych rozwiązaniach, szczególnie dotyczy to ostatniego punktu, wybiegła poza swoją epokę. Podobny stosunek do pracy demonstruje T. Campanella w swoim *Mieście słońca*, w którym prywatna własność zostaje zastąpiona wspólnotą, a praca nie ma cech ujemnych<sup>23</sup>. Ludzie pracują 4 godziny dziennie i doceniają tylko tych, którzy coś wytwarzają, a nie posiadaczy. Obywatele pozytywnie wartościują sam fakt wykonywania pracy.

Również prekursorzy socjologii i sami socjologowie dostrzegali ważną rolę pracy w kształtowaniu się podziałów społecznych, a następnie struktury społecznej. Wskazuje na to C. H. Saint-Simon w swej wizji społeczeństwa industrialnego. Zgodnie z wykonywaną pracą dzieli społeczeństwo industrialne na trzy klasy: rolników, przemysłowców i kupców<sup>24</sup>. Podobne poglądy wyznawał jego uczeń A. Comte, twórca filozofii pozytywnej. W swojej

<sup>19</sup> M. D. Chenu: *Ku powszechności...*, s. 46; S. Wyszyński: *Duch pracy...*, s. 38.

<sup>20</sup> Tamże, s. 20.

<sup>21</sup> W. Jacher: *Typologia pracy...*, s. 156.

<sup>22</sup> T. More: *Utopia*. Warszawa 1954, s. 122.

<sup>23</sup> T. Campanella: *Miasto słońca*. Wrocław 1953.

<sup>24</sup> C. H. Saint-Simon: *Pisma wybrane*. T. 2. Warszawa 1968, s. 431–461.

teorii trzech stadiów przypisuje trzeciemu stadium pozytywnemu najważniejszą funkcję w rozwoju ludzkości. W stadium tym dużą rolę odgrywają umysł ludzki i ludzka praca<sup>25</sup>. Praca związana jest z obowiązkami, jakie wszyscy mają wobec wszystkich. Odmienne od swych poprzedników kryteria dywersyfikacji społecznej zastosował E. Durkheim. Podzielił społeczeństwo, ze względu na typ łączącej je solidarności, na mechaniczną i organiczną<sup>26</sup>. Podział pracy jest, według Durkheima, podstawowym źródłem solidarności społecznej. Uczony ten wskazuje tu na funkcje pracy w społeczności o solidarności mechanicznej i organicznej: „Zupełnie inaczej jest w przypadku solidarności, którą wytwarza podział pracy. Podczas gdy solidarność mechaniczna zakłada podobieństwo jednostek, ta ostatnia zakłada ich zróżnicowanie [...]. Z jednej strony, każdy zależy tym ściślej od społeczeństwa, im bardziej praca jest podzielona. Z drugiej strony, działalność każdego z nas jest tym bardziej osobista, im bardziej jest wyspecjalizowana. [...] Ze względu na tę analogię proponujemy nazwę organicznej dla solidarności wynikającej z podziału pracy.”<sup>27</sup> Autor mówi wprost o funkcjach, jakie podział pracy pełni we współczesnych społeczeństwach. Wielkie społeczeństwa polityczne mogą zachowywać równowagę jedynie dzięki specjalizacji zadań. Praca w jego koncepcji jest traktowana instrumentalnie jako element konstytutywny nowoczesnego społeczeństwa. Strukturalizuje to społeczeństwo, a jednostka dzięki pracy znajduje w nim swe miejsce.

Funkcja ta, chociaż w innym kontekście, występuje w katolickiej nauce społecznej. Społeczna funkcja pracy istotna jest w rozważaniach autorów katolickich na poziomie mikrospołecznym. Nie mniej ważny jest jednak poziom makrospołeczny, którym już pisze M. D. Chenu, a także S. Wyszyński<sup>28</sup>. Na makrospołeczny wymiar pracy wskazuje Jan Paweł II, który odpowiadając w swej encyklice na pytanie: Dlaczego człowiek pracuje?, wymienia pięć powodów. Trzeci z nich odnosi się do wielkiego społeczeństwa. Jest ono wielkim, historycznym wcieleniem pracy całych pokoleń, a człowiek poprzez pracę odczuwa przynależność do większych grup społecznych<sup>29</sup>. U przedstawicieli katolickiej nauki społecznej występują elementy związane z funkcją pracy wyrażającą się w strukturalizacji społeczeństwa, nie one jednak są stawiane na pierwszym miejscu. Rozpatrując wymiar społeczny, autorzy tych koncepcji kładą większy nacisk na mikrostrukturalny aspekt wymiaru społecznego funkcji pracy (socjalizację jednostki, rodzinę, więź społeczną).

Ważnym okresem historycznym, w którym szczególnie dowartościowano pracę, była reformacja. Bogacenie się przez pracę nie było już grzeszne, ale stanowiło rezultat błogosławieństwa Bożego. Gromadzące dobra mieszczaństwo potrzebowało doktryny, która gloryfikowałaby posiadanie oraz pracę, będącą instrumentem tego bogacenia się. Doceńnienie wartości pracy oraz potraktowanie jej jako antidotum na pokusy grzechu i dowód służby Bogu datuje się od M. Lutra, który wprowadził pojęcie zawodu jako powołania przez samego Boga. Dopiero jednak poglądy J. Kalwina ugruntowały pozycję pracy. Uważał on, że człowiek pracując na chwałę Bożą, wyzbywa się swych złych skłonności i in-

<sup>25</sup> A. Comte: *Rozprawa o duchu filozofii pozytywnej*. Warszawa 1973, s. 130–191.

<sup>26</sup> E. Durkheim: *O podziale pracy społecznej*. Warszawa 1999.

<sup>27</sup> E. Durkheim: *De la division du travail social*. Paris 1960, s. 96–101, za J. Szacki: *Durkheim*. Warszawa 1964, s. 161–162.

<sup>28</sup> M. D. Chenu: *Ku powszechności...*, s. 38–52; S. Wyszyński: *Duch pracy...*, s. 34–44.

<sup>29</sup> Jan Paweł II: *Laborem...*, s. 20.

stynktów, buduje Królestwo Boże na Ziemi<sup>30</sup>. Przeznaczeniem człowieka jest praca, która ma być dobra i owocna. Zarobki należy przeznaczać nie na konsumpcję, ale na dalsze inwestycje i dynamizowanie działalności produkcyjnej. Koncepcje te zachęcały filozofów i ekonomistów do zwracania coraz większej uwagi na pracę. J. Locke widział w niej źródło własności i pomyślności oraz bogactwa<sup>31</sup>. Jego zdaniem po to, aby społeczeństwo sprawnie funkcjonowało, należy uczyć wszystkich rzemiosła i wdrażać do pożytecznej pracy. D. Hume też uważał, że wszystko w świecie zostało osiągnięte dzięki pracy, a potrzeby są najważniejszym jej motywem<sup>32</sup>. Klasycy ekonomii A. Smith i D. Ricardo uznali pracę za źródło bogacenia się narodów<sup>33</sup>. Człowieka bowiem nic nie zmusza do pracy, ale podejmuje się jej na podstawie „rachunku przyjemności”. Pozwala ona zaspokoić potrzeby i usunąć przykrości. Smith powiada, że praca polega na „wymianie przykrości zmęczenia na przyjemność rezultatów”. Należy zauważyć, że klasycy ekonomii określali pracę jako rzecz przykrą.

Analizy nowoczesnego społeczeństwa industrialnego i roli pracy, jaką odegrała w tworzącym się kapitalizmie, dokonał M. Weber<sup>34</sup>. Poglądy tego autora są szczególnie interesujące, ponieważ to jego koncepcje tłumaczą procesy zachodzące w sferach, które są przedmiotem niniejszej analizy. M. Weber, pisząc o różnych systemach doktryn religijnych, chciał wykazać, że niektóre sprzyjały racjonalności myślenia, a inne nie. Starał się udowodnić, że specyficzny duch kapitalizmu mógł się rozwinąć dzięki racjonalnej, pozbawionej elementów mistyki religii – protestantyzmowi. Jednym z elementów etyki protestanckiej jest ciężka praca, będąca obowiązkiem i stanowiąca w tym systemie wartość samą w sobie: „Powinno się dobrze wykonywać swą pracę zawodową, nie tylko dlatego, że się musi, ale dlatego, że to oznaka cnoty i źródło osobistej satysfakcji. Stanowi to obowiązek i właściwą postawę jednostki wobec jej pracy zawodowej bez względu na charakter pracy.”<sup>35</sup> Swe wywody teoretyczne o pracy M. Weber zaczął od wyodrębnienia typów społeczeństwa: tych o przewadze myślenia tradycjonalistycznego i tych o przewadze myślenia racjonalistycznego. Tradycjonalizm pojawia się wtedy, gdy w społeczeństwach przedindustrialnych robotnicy wolą mniej pracować, a zarabiać tylko tyle, aby przeżyć<sup>36</sup>. Przedsiębiorcy z kolei produkują tylko tyle, aby zapewnić sobie dochody godne swego stanu. Produkują zróżnicowane wyroby, pracując tylko tyle, aby wystarczyło im na godziwe życie. Weber zwrócił więc uwagę, że po to, aby mógł się rozwinąć kapitalizm, musiał ukształtować się specjalny sposób myślenia, a co za tym – sposób zachowania, preferujący nie tylko zaspokajanie biologicznych potrzeb człowieka. Autor daje przykład dotyczący naszych rodaków: „Dzisiejszy przeciętny Ślązak skosi przy pełnym wysiłku mniej niż dwie trzecie tej powierzchni,

<sup>30</sup> J. Piechowski: *Prorok czy dyktator*. Katowice 1988.

<sup>31</sup> J. Locke: *Rozważania dotyczące rozumu ludzkiego*. Warszawa 1955.

<sup>32</sup> D. Hume: *Traktat o naturze ludzkiej*. Warszawa 1963.

<sup>33</sup> A. Smith: *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*. Warszawa 1954; D. Ricardo: *Zasady ekonomii politycznej i opodatkowania*. Warszawa 1957.

<sup>34</sup> M. Weber: *Etyka protestancka i duch kapitalizmu*. Lublin 1994.

<sup>35</sup> R. Bendix: *Max Weber. Portret uczonego*. Warszawa 1975, s. 52.

<sup>36</sup> M. Weber tak charakteryzował owe tradycjonalistyczne zachowania: „Żniwiarz, który np. za żetą mógę zboża otrzymywał markę, wykonywał dotąd normę dwie i pół morgi, zarabiając dwie i pół marki. Po zwiększeniu stawki akordowej o 25 fenigów za mógę nie żał dziennie np. trzech móg, żeby zarobić 3,75 marki, lecz tylko dwie morgi dziennie, by zarobić dalej swoje 2,5 marki i tym się zadowalał. Dodatkowy zarobek interesował go w mniejszym stopniu aniżeli mniej pracy. Nie pytał, ile może dziennie zarobić, lecz ile musi się napracować, żeby zarobić 2,5 marki, które brał dotąd, a które zaspokajały jego tradycyjne potrzeby. To właśnie przykład zachowania, które należy nazwać tradycjonalnym [...]” Por. M. Weber: *Etyka protestancka...*, s. 41–42.

co lepiej wynagradzany i odżywiony Pomorzanin; Polak zaś, im dalej na wschód, tym jest – w porównaniu z Niemcem – mniej wydajny [...]. Konieczne jest tu bowiem nie tylko rozwinęte poczucie odpowiedzialności, lecz w ogóle sposób myślenia, w którym przynajmniej podczas wykonywania pracy nie chodzi o to, by przy maksimum wygody i minimum wysiłku osiągnąć oczekiwany zarobek, lecz by pracować tak, jakby praca, zawód były celem samym w sobie. Taki proces nie jest jednak wrodzony. Nie można go stworzyć ani poprzez wysokie, ani poprzez niskie wynagrodzenie, lecz musi być wytworem długotrwałego procesu wychowawczego.”<sup>37</sup> M. Weber ukazuje dyfuzję nowego sposobu myślenia, przenikanie nowych wzorów kulturowych na nasze ziemie. Wskazuje na to, że praca i sposób podejścia do niej zależy od całego procesu wychowawczego, od wpływu kultury społeczności, w której ktoś się wychował.

Elementy racjonalizmu posiada, według M. Webera, nowoczesny kapitalizm. Cechuje go występowanie przedsiębiorstw opartych na długoterminowych inwestycjach kapitałowych, wolnej sile roboczej, racjonalnym podziale pracy oraz podziale funkcji. Kapitalizm wyrósł z nowej etyki gospodarczej, która zdominowała umysły ludzi i zmieniła ich sposób życia. Ta epoka przełamała tradycjonalizm oraz świadomość jednostek i grup społecznych w ten sposób myślących. Jednocześnie dowartościowała cnotę oszczędności i pracowitości, potrzebną do rozwoju kapitalistycznej produkcji. Tutaj właśnie Weber odpowiada na kardynalne pytanie, dlaczego społeczności przeszły od tradycjonalizmu do racjonalizmu, a praca stała się najważniejszą wartością w życiu człowieka. Genezy tych przemian należało szukać w przekonaniach religijnych okresu reformacji, a szczególnie purytanizmu. M. Weber, badając doktryny teologiczne, doszedł do wniosku, że kalwińska doktryna o predestynacji (przeznaczeniu) i luterkańska o „zawodzie – powołaniu” w dużym stopniu przyczyniły się do ukształtowania człowieka myślącego racjonalistycznie. Kalwinizm wyeliminował wszelkie możliwości dopomożenia sobie w odkupieniu. Nie było katolickiego rozgrzeszenia, pokuty, odpustów. Wyznawca kalwinizmu musiał cały czas się kontrolować i dzięki swemu powołaniu, bezustannej pracy zawodowej umacniał swoją szansę na wejście do Królestwa Bożego. Pracy przyświecały dwa cele, stanowiła cel sam w sobie i była traktowana instrumentalnie jako środek odciągający od pokus tego świata: „Tak jak zwątpienie religijne i udręki sumienia, również wszelkie pokusy seksualne odpiera się – obok diety jarskiej i zimnych kąpiel – za pomocą zalecenia: Pracuj ciężko w swoim zawodzie.”<sup>38</sup> Bogactwo nie uwalnia nikogo od pracy. Ważna jest w niej systematyczność i metodyczność. Nie chodzi o pracę jako taką, lecz racjonalną pracę w zawodzie. W purytańskiej idei zawodu nacisk spoczywa na metodycznym charakterze pracy – ascezie zawodowej. M. Weber tak podsumowuje swoje rozważania dotyczące etyki zawodowej i ducha kapitalizmu: „Zrodził się osobliwy etos zawodowy. Mieszczkański przedsiębiorca, świadom, że cieszy się pełną łaską Boga i widocznym jego błogosławieństwem, mógł – dopóki trzymał się granic poprawnej formalności i dopóki był człowiekiem nieposzlakowanym moralnie, a użytek jaki robił ze swego bogactwa, nie budził zgorszenia – spokojnie zajmować się swoimi interesami zarobkowymi z poczuciem, że w ten sposób spełnia swój obowiązek. Ponadto siła religijnej ascezy oddawała mu do dyspozycji robotników obdarzonych trzeźwym umysłem, sumien-nych i niezwykle pracowitych, przywiązanych do swej pracy, którą uważali za cel życia,

<sup>37</sup> Tamże, s. 43.

<sup>38</sup> Tamże, s. 91.

wyznaczony im przez Boga.<sup>39</sup> Określenie powstałego zjawiska jako **etosu pracy** było niewątpliwą zasługą Webera.

Praca w przedstawionych powyżej koncepcjach XIX-wiecznych była więc elementem konstytuującym i strukturalizującym społeczeństwo, wyznaczała człowiekowi w nim miejsce. W protestanckich społeczeństwach Europy Zachodniej była traktowana dwójako: autotelicznie, jako cel sam w sobie, i instrumentalnie, jako sposób na pobożne życie. Należy zwrócić uwagę na jeszcze jedną myśl M. Webera, wielce użyteczną w kontekście tej pracy, na dyfuzję elementów racjonalnej kultury protestanckiej. Rozpowszechniła się ona między innymi w Niemczech, w tym również na ziemiach polskich pod zaborem pruskim. Rozwijający się kapitalizm niósł ze sobą przede wszystkim racjonalną etykę pracy, która była przyjmowana przez ludność mieszkającą na tych terenach. Zatrudnieni w powstających kopalniach i hutach robotnicy ślascy zostali wdrożeni w kapitalistyczny system pracy oraz musieli przyjąć zasady i normy w nim obowiązujące.

### 1.1.2. Pojęcie pracy – problemy definicyjne

Przedstawione powyżej koncepcje pracy, jej wartościowanie, konotacje moralne i uczuciowe wskazują na tkwiące w pojęciu pracy wieloznaczności, pozwalające na dowolności interpretacyjne. T. Pszczołowski tak definiuje to słowo: „W języku polskim słowo »praca« jest rozumiane zazwyczaj dwójako – rzeczowo lub czynnościowo. W pierwszym znaczeniu chodzi o wytwór będący wynikiem czyjejś działalności, coś, co można pokazać i powiedzieć: **to jest czyjaś praca**.<sup>40</sup> Ilustrując tak rozumianą pracę, autor wskazuje na jakąś budowlę będącą dziełem inżyniera czy konstruktora. Jest to przykład obiektywnego wytworu, materii, która została stworzona. Drugie ujęcie jest ujęciem subiektywnym, a pracę rozumie się czynnościowo. „Kiedy bowiem mówi się o działaniu, często wymienia się wysiłek, który odnajdujemy w pracy – na podstawie introspekcji, tj. doznania wewnętrznego.<sup>41</sup> Pracę możemy więc rozumieć obiektywnie i subiektywnie. To rozróżnienie jest bardzo ważne, ponieważ nauki społeczne interesują się przede wszystkim czynnościowym ujęciem pracy, które jest związane z działalnością ludzką. W niej zaś czynnik subiektywny ma bardzo istotne znaczenie, ponieważ to, co dla kogoś jest pracą, dla innego nią nie jest. Praca może być przedmiotem różnych ocen. Są to oceny trzech rodzajów: utylitarne, emocjonalne (estetyczne albo moralne) i hedonistyczne<sup>42</sup>. W wypadku pierwszej oceny podkreśla się, że praca jest pożyteczna. Z reguły dostarcza ona bogactwa społeczeństwu, dzięki niej zyskuje się środki utrzymania – wszystko to sprzyja pozytywnym ocenom pracy. Jest ona oceniana pozytywnie też ze względu na swe walory moralne. Osoby, które pracują, są pozytywniej postrzegane niż osoby bezrobotne. Negatywna ocena dotyczy najczęściej działalności łamistrajków. Omawiana aktywność może być oceniana z hedonistycznego punktu widzenia. Pozytywna ocena będzie

<sup>39</sup> Tamże, s. 105.

<sup>40</sup> T. Pszczołowski: *Praca ludzka*. Warszawa 1966, s. 7.

<sup>41</sup> Tamże, s. 7.

<sup>42</sup> Tamże, s. 8, 9.



dotyczyć pracy dającej satysfakcję i przyjemność, negatywna zaś – pracy sprawiającej przykrość i nie przynoszącej satysfakcji<sup>43</sup>.

Praca jest i była źródłem zainteresowania wielu nauk. W fizyce oznacza to wszystko, co się porusza, stanowi iloczyn siły i drogi. W sensie mechanicznym pracuje człowiek, zwierzę i maszyna. W biologii praca oznacza ruch, jaki odbywa się w organizmach żywych. Są to ujęcia na gruncie nauk ścisłych i przyrodniczych. Nas interesuje jednak rozumienie pracy w naukach społecznych.

T. Kotarbiński, przedstawiciel prakseologii, w swym *Traktacie o dobrej robocie* podaje taką definicję pracy: „[...] praca to wszelki spłot czynów (w poszczególnym przypadku – pasmo czynów) mający charakter pokonywania trudności dla uczynienia zadość czymś potrzebom istotnym. Skoro zaś zachodzi potrzeba wymagająca pokonywania trudności, tym samym zachodzi sytuacja przymusowa, czyli taka sytuacja, iż jeżeli się tego a tego nie uczyni, będzie źle i przy tym gorzej, niż jeżeli się to uczyni.”<sup>44</sup> Autor szczególnie silnie podkreśla tutaj, że musi to być sytuacja działania pod przymusem, chociaż oczywiście są rodzaje pracy, np. twórczość, gdzie praca staje się przyjemnością. Praca w prakseologicznym rozumieniu autora przeciwstawia się wszelkiej działalności nie zagrożonej jakimkolwiek przymusem. Praca, w jego rozumieniu, jest działaniem poważnym, a powagę czerpie z nacisku na sytuację przymusową. Istotna jest również potrzeba społeczna, którą człowiek realizuje przez pracę. Twórca urzeczywistniając taką potrzebę, tworzy wytwór i w ten sposób pracuje.

Praca w ekonomicznym znaczeniu to „celowa działalność człowieka polegająca na przekształcaniu dóbr przyrody i przystosowaniu ich do zaspokajania potrzeb ludzkich”<sup>45</sup>. Podobne elementy zawiera definicja O. Langego: „Praca jest zespołem czynności wykonywanych w procesie produkcji, a mających na celu wytwarzanie dóbr, tj. przedmiotów służących do zaspokajania potrzeb ludzkich.”<sup>46</sup> Praca w tym podejściu jest towarem, a działanie człowieka polega na tym, aby ten towar wymienić na inne dobra, szczególnie materialne. Jest to proces zachodzący między człowiekiem a przyrodą, w którym człowiek wykorzystując zdobycze techniki, zmienia swoje otoczenie. Człowiek dobiera środki do osiągania swego celu, czyli wytworzenia wartości użytkowych. Praca jest źródłem bogactwa, postępu i rozwoju cywilizacyjnego, ponieważ poprzez pracę człowiek dostosowuje dane mu dobra przyrody do swoich potrzeb. Poprzez pracę człowiek zmienia przyrodę, jest więc to koncepcja dynamiczna.

Filozoficzna definicja pracy należy do kategorii metafizyki. Koncepcja roli, wartości i godności pracy jest personalistycznie zdefiniowana. Praca jest to więc: „Świadoma i wolna, choć będąca życiową koniecznością, połączona z ciągłym wysiłkiem działalność ludzka mająca na celu tworzenie wartości materialnych lub duchowych, będąca podstawą egzystencji i warunkiem rozwoju społeczności ludzkich.”<sup>47</sup> Pojęcie pracy można tu rozpatrywać na trzech płaszczyznach: 1) psychofizjologicznej, 2) ekonomicznej, 3) moralnej. Szczególnie ten ostatni aspekt jest rozwijany w pracach filozofów. Ponieważ ujmowany jest jako akt ludzki (osobowy), stanowi więc czynność świadomą (celową) i wolną, podlegającą ocenie moralnej. W tej

<sup>43</sup> Tamże, s. 9.

<sup>44</sup> T. Kotarbiński: *Traktat o dobrej robocie*. Warszawa 1982, s. 80–81.

<sup>45</sup> *Mała encyklopedia ekonomiczna*. Warszawa 1974, s. 604.

<sup>46</sup> O. Lange: *Spółeczny charakter produkcji i reprodukcji*. „Ekonomista” 1962, nr 1, s. 5.

<sup>47</sup> *Mały słownik terminów i pojęć filozoficznych*. Warszawa 1983, s. 286–287.

definicji, w przeciwieństwie do definicji prakseologicznej, autorzy optują nie za przymusem, lecz za wolnością czynów w pracy. Jest to, wedle nich, czynność nieprzymuszona. Definicje filozoficzne podkreślają szczególnie aspekt moralny w pracy, w którym wskazuje się na pozytywne oddziaływanie pracy na człowieka rozwijające jego osobowość.

Aspekt ten akcentuje zwłaszcza katolicka nauka społeczna, o czym była już mowa wcześniej. U M. D. Chenu praca jest traktowana jako dzieło człowieka i zasada wspólnoty ludzkiej. Dzięki pracy ludzie łączą się więzami solidarności<sup>48</sup>. C. Strzeszewski rozumie ją jako działalność wolną, chociaż nie pozbawioną elementów przymusu, związanych chociażby z koniecznością obowiązku zapewnienia sobie środków do życia. Z pracą wiąże się tworzenie wartości materialnych i duchowych<sup>49</sup>. Definicja zawiera więc dwa podejścia, rzeczowe i czynnościowe. Autor w swej definicji skoncentrował się na działalności człowieka, obowiązku i tworzeniu wartości. Człowiek jest tu ważny, ale jeszcze nie najważniejszy. Na osobę ludzką jako najważniejszy element pracy wskazał w swej definicji pracy Jan Paweł II: „[...] praca zaś oznacza każdą działalność, jaką człowiek spełnia, bez względu na jej charakter i okoliczności, to znaczy każdą działalność człowieka, którą za pracę uznać można i uznać należy pośród całego bogactwa czynności, do jakich jest zdolny i dysponowany poprzez samą swoją naturę, poprzez samo swoje człowieczeństwo”<sup>50</sup>. W definicjach tych człowiek jest postawiony na pierwszym miejscu, a praca jest mu przypisana, stanowi jego naturalną rzecz, ale jest również do niej powołany. Praca wyróżnia człowieka spośród innych stworzeń tego świata. Jej pojęciu Jan Paweł II nadaje szerokie znaczenie: mówi się tu i o wysiłku, czyli działalności człowieka, i o różnorodności czynności, i o tym, że praca nosi szczególne znamię człowieczeństwa.

Przedstawione definicje uwzględniały różne aspekty pracy ludzkiej. Można się w nich doszukiwać pewnych cech wspólnych i różnic. Definicja prakseologiczna zwraca uwagę na działanie i przymus w wykonywaniu pracy ludzkiej, definicje ekonomiczne – na pracę jako towar, który podlega wymianie dobra. W definicjach filozoficznych i katolickiej nauki społecznej na pierwszym miejscu stawiany jest człowiek. W poszczególnych dyscyplinach naukowych zwraca się uwagę na odmienne aspekty pojęcia pracy.

Socjologowie w swych definicjach pracy dostrzegają przede wszystkim jej aspekty społeczne. Praca to kwalifikacje, sposób organizacji procesu pracy i zespołów ludzkich, urządzenia i cały warsztat pracy oraz wyprodukowane dobra. Wszystko to stanowi element kultury danego społeczeństwa<sup>51</sup>. Takie podejście do pracy zawiera dwa elementy: rzeczowy i czynnościowy, z większym naciskiem na czynnościowy element pracy, który jest najczęściej przedmiotem analiz socjologicznych. W wielu definicjach socjologicznych do pierwszego elementu nie przywiązuje się takiej wagi bądź się go pomija. Przykładem jest definicja pracy J. Szczepańskiego:

„1. Praca jest czynnością społeczną, jej przygotowanie [...] chociażby dotyczyło nawet skrajnie indywidualnych potrzeb jednostki, wywiera wpływ na dążenia, postawy, interesy, a więc i zachowania innych jednostek i grup.

2. Praca jest prowadzona w celu zaspokojenia różnego rodzaju potrzeb, lecz potrzeby te są określone przez strukturę i kulturę grup, do których jednostka należy.

<sup>48</sup> M. D. Chenu: *Ku powszechnej...*, s. 46.

<sup>49</sup> C. Strzeszewski: *Praca ludzka...*, s. 19.

<sup>50</sup> Jan Paweł II: *Laborem...*, s. 3.

<sup>51</sup> H. Januszek, J. Sikora: *Socjologia pracy*. Poznań 1996, s. 11.

3. Zarówno środki realizacji celów pracy, jak i metody posługiwania się nimi są wyznaczone przez strukturę grupy.

4. Aby olbrzymia większość prac wykonywanych przez jednostki została zrealizowana niezbędna jest współpraca wielu jednostek i grup rozproszonych w czasie i przestrzeni, a więc planowa współpraca, koordynacja wysiłków i kierowania przebiegiem ich czynności.”<sup>52</sup>

Ta definicja pracy zwraca uwagę na aspekty społeczne, takie jak: aspiracje, postawy, struktura i kultura grup. Ważny też jest element integracji grupy w trakcie pracy, wytworzenia się specyficznych ról zawodowych, przeniesionych na inne płaszczyzny życia społecznego. Taka definicja odpowiada rozumieniu, które przyjęto w prezentowanych tu badaniach. Należy podkreślić, że rozumienie to będzie dotyczyło zarówno pracy zawodowej, jak i pozazawodowej. Definicja pracy w rozumieniu autorki brzmiałaby następująco: **Praca jest czynnością społeczną, zawodową i pozazawodową, ukierunkowaną na zaspokajanie potrzeb ludzkich. W jej trakcie wykonujące ją jednostki koordynują swe zachowania i współpracują ze sobą. Poprzez proces pracy wytwarza się struktura grupy oraz zachodzi w niej proces integracji. W związku z jej wykonywaniem wykształcają się wartości i normy.**

Praca w tym rozumieniu miałaby charakter czynnościowy. Na ten jej aspekt autorka zwraca w badaniach szczególną uwagę. Istotne znaczenie miałyby takie aspekty społeczne, jak: wytwarzanie wartości, norm, struktury grupy i jej integracja w związku z wykonywanymi czynnościami. Wartości i normy związane są z jakością wykonywanej pracy, jej rzetelnością. Tworzy to etos pracy, który jest cechą grupy społecznej. Wykonywanie pracy w grupie, podział czynności w związku z realizowanymi zadaniami strukturalizuje i integruje ją. Elementy integrujące w grupie, w związku z wykonywaną pracą, są również przedmiotem niniejszej analizy.

## 1.2. Etos, etos pracy – definicje pojęć i ich cechy konstytutywne

### 1.2.1. Teoretyczne definicje etosu

Etos należy do terminów, coraz częściej stosowanych w nauce. Również w opracowaniach nienaukowych robi on dużą karierę, choć bywa tu również używany w szerszym znaczeniu<sup>53</sup>.

Pojęcie etosu pojawiło się już w starożytnej Grecji i związane było z nazwiskiem Arystotelesa. Etos w jego rozumieniu jest wytworem społecznym, a nie naturalnym<sup>54</sup>. Arystoteles przypisuje go nie tylko grupie, ale również jednostkom i łączy z pojęciem cnoty, która wraz z etosem funkcjonowała w społeczności greckiej, oceniano je pozytywnie. W ujęciu tego uczonego etos jest pojęciem statycznym.

<sup>52</sup> J. Szczepański: *Uwagi o przedmiocie i zadaniach socjologii pracy*. W: *Jak pracuje człowiek. Z badań polskich psychologów, socjologów i ekonomistów*. Red. Komitet. Warszawa 1961, s. 172–173.

<sup>53</sup> K. Bukowski: *Etos młodości*. Wrocław 1991; R. Sulima: *Słowo i etos*. Kraków 1992; W. Świerzański: *Etos prawnika*. Sandomierz 1996.

<sup>54</sup> Arystoteles: *Etyka nikomachejska*. Warszawa 1982, s. 43.

W czasach nowożytnych pojęcie etosu zostało spopularyzowane przez M. Webera, który w swej pracy o wpływie etyki protestanckiej na rozwój kapitalizmu ukazał nowe, dynamiczne podejście do tego problemu<sup>55</sup>. T. Szawiel tak charakteryzuje tę pracę: „Wręcz przejmująco został w niej opisany proces wykształcania się z motywacji religijnej (protestanckiej doktryny predestynacji) sposobu życia jednostki i społeczności, który stał się wehikułem zmiany otaczającego świata: narodzin kapitalizmu. [...] Jest to perspektywa dynamiki i zmiany społecznej, której produkt stanowi coś jakościowo nowego i obcego w stosunku do tego, co zastane.”<sup>56</sup> Na gruncie polskim pracę M. Ossowskiej o etosie rycerskim można uznać za klasyczną<sup>57</sup>. Została tam po raz pierwszy sformułowana definicja etosu: „Ethos zaś to styl życia jakiejś społeczności, ogólna – jak proponują niektórzy – orientacja jakiejś kultury, przyjęta przez nią hierarchia wartości, bądź formułowana *explicitie*, bądź dająca się wyczytać z ludzkich zachowań. Ethos jest terminem, który stosuje się do grup, a nie do indywidualów.”<sup>58</sup> Etos rycerski, który opisała M. Ossowska, był charakterystyczny dla różnych epok i pozwalał odróżnić tę grupę etosową od innych grup społecznych. Współcześnie termin ten jest używany w różnych naukach i często ma nieprecyzyjne, chociaż zbliżone znaczenia. W ostatnich latach na gruncie wielu nauk społecznych starano się ten termin sprecyzować i określić, podając definicje encyklopedyczne, a również używane w publikacjach naukowych. W niniejszej pracy przedstawiono najważniejsze pojęcia wiodące i konstytutywne zawarte w tych definicjach, będące wyznacznikami etosu, wykorzystane w badaniach autorki. Krytyczna analiza tych pojęć pozwoli jej zaproponować własną definicję etosu.

Na **moralność** jako konstytutywny element etosu zwracają uwagę przede wszystkim definicje filozoficzne i powstałe na gruncie katolickiej nauki społecznej. J. Herbut w szerszym znaczeniu utożsamia nawet moralność z etosem: „[...] nazwa, oznaczająca zbiorczo faktyczną postać moralności oraz zespół obyczajów określonej grupy społecznej, przejawiający się w stylu życia jej członków w danych warunkach dziejowych, różni się od norm moralnych jedynie deklarowanych jako obowiązujące i od zwyczajów, np. towarzyskich, obchodzenia świąt”<sup>59</sup>. Podkreśla, że oceny i normy moralne mogą być jedynie deklarowane bądź przyjęte za swoje i zinternalizowane. Na gruncie filozofii termin ten odnosi się do pojęcia moralności i w sensie szerszym etos oznacza to samo co moralność, a w węższym moralność jest składnikiem etosu i pojmowana w sensie praktyki. Związek etosu z moralnością nie u wszystkich badaczy ma jednakowy kształt. Również na moralny charakter etosu wskazuje S. Witek: „[...] to konkretna postać moralności stanowiąca system obyczajów określonej grupy społecznej, wyrażający się w stylu życia. Jest realizacją przyjętego konwencjonalnie układu norm moralnych oraz próbą interpretacji moralnego prawa naturalnego [...]”<sup>60</sup>. Autor rozróżnia tu normy moralne obowiązujące człowieka w sumieniu i normy moralne występujące w etosie. Wskazuje na jego społeczny charakter, łącząc go z obyczajowością. Również do moralności jako istotnego elementu etosu nawiązuje J. Mariański:

<sup>55</sup> M. Weber: *Etyka protestancka...*

<sup>56</sup> T. Szawiel: *Etos*. W: *Encyklopedia socjologii*. Warszawa 1998, s. 202.

<sup>57</sup> M. Ossowska: *Etos rycerski i jego odmiany*. Warszawa 1986.

<sup>58</sup> Tamże, s. 5–6.

<sup>59</sup> J. Herbut: *Etos*. W: *Leksykon filozofii klasycznej*. Red. J. Herbut. Lublin 1997, s. 174.

<sup>60</sup> S. Witek: *Etos*. W: *Encyklopedia katolicka*. Red. R. Łukaszyk, L. Bińkowski, F. Gryglewicz. T. 4. Lublin 1983, s. 1195.

„Obejmuje zarówno to, co cenione w ogóle, jak i to, co jest cenione moralnie.”<sup>61</sup> Moralność jest tutaj umieszczona pośród innych wartości, które ceni się w życiu codziennym. Rola moralności w konstituowaniu rozumienia etosu jest bardzo ważna, ale nie mniej ważne jest pojęcie wartości.

Również definicje etnologiczne zawierają elementy moralności, ale uwypuklają równocześnie rolę kultury i obyczaju w rozumieniu etosu: „[...] etos to syndrom zjawisk z dwóch dopełniających się sfer: moralności i obyczaju. Dopełniają się one poprzez podobieństwo typu sankcji i odczuć powinnościowych. Moralność i obyczaj na poziomie empirycznego doświadczenia przenikają się.”<sup>62</sup> Podobny charakter ma również definicja J. Grada przedstawiona w *Słowniku etnologicznym*, mówiąca o etosie jako o charakterystycznym dla grupy typie moralności<sup>63</sup>. Jednak w tych rozważaniach moralność nie jest nigdy kategorią najważniejszą, albowiem zawsze definiowana jest poprzez funkcje etosu w kulturze.

W definicjach socjologicznych moralność jako konstytutywny element definicji etosu występuje w różnym stopniu. Zawarty jest w definicji T. Chrobaka: „Etos to obiektywnie i idealnie istniejący układ wartości [...] i związanych z nimi wartości moralnych oraz innych wartości towarzyszących, o różnych poziomach powinności.”<sup>64</sup> Nie występuje u T. Szawiela<sup>65</sup>. M. Ossowska nie utożsamia etosu z moralnością, ale hierarchia wartości, o której mówi, jest swoistym splotem wartości moralnych i pozamoralnych<sup>66</sup>. W swej pracy o etosie rycerskim Ossowska wprowadziła jego teoretyczne pojęcie, widząc, że będzie nadużywane pojęcie moralności. Etos rycerski, a nie moralność, był charakterystyczny dla różnych epok i pozwalał odróżnić tę grupę od innych. Na niebezpieczeństwa wynikające z utożsamiania etosu z moralnością wskazuje w swym artykule L. Sokołowski<sup>67</sup>. Autor, usiłując sformułować pojęcie etosu, zastanawia się, z jakimi pojęciami to pojęcie graniczy. Szczególnie dużo miejsca poświęca moralności i stylowi życia. Szerokie omówienie moralności sprawia wrażenie, że etos się z tym pojęciem utożsamia. Dlatego wydaje się, że utożsamianie etosu z moralnością stanowi znaczne uproszczenie.

Moralność może być składnikiem etosu i najczęściej nim jest. Pojęcie moralności jest jednak zawarte w innym konstytutywnym składniku etosu – wartości. Moralność kojarzy się zawsze z oceną. Dany czyn należy przyjąć jako moralny i wyznaczyć obiektywne kryteria moralności przynależne danej grupie społecznej, a wiąże się to z niebezpieczeństwem subiektywnych ocen badacza. Autorka pracy skłania się ku tym definicjom, tym koncepcjom, które nie zawierają elementu moralności bądź zawierają je w wartościach, jak definicje M. Ossowskiej czy T. Szawiela.

Z kolei **wartość i system wartości** występują we wszystkich analizowanych definicjach etosu. Jest to jego element konstytutywny najpowszechniej występujący. Na gruncie filozofii znajdujemy definicję, która „charakteryzuje [etos] jako ogólną orientację danej kultury, przyjęty przez nią kierunek, wartości dające się wyczytać z ludzkich zachowań.”<sup>68</sup> Wartości są najczęściej związane z ich hierarchizacją, dokonywaną przez grupę: „Jest realizacją przyjętego kon-

<sup>61</sup> J. Mariański: *Etos pracy bezrobotnych*. Lublin 1994, s. 68.

<sup>62</sup> C. Robotycki: *Ethos jako kategoria opisowa*. W: *Rozważania o tradycji i etosie*. Red. J. Goćkowski, J. Baradziej. Kraków 1998, s. 93.

<sup>63</sup> J. Grad: *Etos*. W: *Słownik etnologiczny. Pojęcia ogólne*. Red. Z. Staszczak. Warszawa – Poznań 1987, s. 111.

<sup>64</sup> T. Chrobak: *Etos chłopski w programach stronnictw ludowych*. Rzeszów 1992, s. 32.

<sup>65</sup> T. Szawiel: *Etos...*, s. 202.

<sup>66</sup> M. Ossowska: *Etos rycerski...*, s. 5–6.

<sup>67</sup> W. L. Sokołowski: *Ethos – próba analizy pojęcia*. „Kultura i Społeczeństwo” 1979, nr 1–2.

<sup>68</sup> *Mały słownik terminów i pojęć filozoficznych*. Warszawa 1983, s. 95.

wencjonalnie układu norm moralnych oraz próbą interpretacji moralnego prawa naturalnego, a konsekwencją przyjętej w grupie hierarchii wartości.<sup>69</sup> Wartości mogą być również odnoszone nie tylko do grupy, ale też do jednostki. Taką interpretację etosu reprezentuje J. Tischner: „Poszukiwanie właściwego etosu jest dla człowieka identyczne z dążeniem do autentycznego człowieczeństwa. Wrastać w swój etos to przyswajać sobie właściwą hierarchię wartości, według której można sięgać po jedno dobro, a porzucać inne.”<sup>70</sup> Etos jest więc u Tischnera jednostkowo, personalistycznie zdefiniowany, wyraźnie określony jako wartość jednostki. Brak tutaj odniesień do grupy społecznej. Dopiero w późniejszych pracach odnoszących się do „Solidarności” ma już wyraźny wydźwięk społeczny i odnosi się do grupy<sup>71</sup>. Funkcje wartości bywają rozmaicie rozumiane, np. jako sposób rozumienia moralnych norm obiektywnych, jako zespół norm konwencjonalnych w definicjach filozoficznych.

Wartości są również rozumiane jako wartości kulturowe i społeczne. Tak pojmowane są wartości w definicjach etnologicznych i socjologicznych. Na przykład C. Robotycki tak określa wartości: „A więc za Stanisławem Ossowskim rozróżniam wartości odczuwane i uznawane. Pierwsze powstają dzięki emocjom, drugie są wynikiem nacisku społecznego. Inny aspekt podziału wartości podkreśla ich uroczysty lub codzienny charakter.”<sup>72</sup> Definicje socjologiczne element wartości sytuują na jednym z naczelných miejsc. Elementy te zawiera cytowana już definicja M. Ossowskiej, w której najistotniejszą rolę odgrywa hierarchia wartości, dająca się wyczytać z ludzkich zachowań. Wartości i ich hierarchia występują jako najistotniejszy element etosu, dający się przełożyć na zachowania w definicji T. Szawiela: „Na etos w ujęciu typowo-idealnym składałby się zatem pewien zhierarchizowany zespół wartości oraz, co najważniejsze, ich określona przekładnia na zachowania społeczne. Przekładnia ta, jej taki a nie inny charakter, konstytuuje etos. Etos oznacza zatem zaangażowanie w określone wzory zachowań społecznych. Wartości przejawiają się w tych wzorach, kształtując w ten sposób życie codzienne.”<sup>73</sup> Wartości są naczelnym elementem konstytuującym koncepcje bądź definicje etosu w badaniach empirycznych nad etosem<sup>74</sup>.

Występujące pojęcie wartości w definicjach etosu ma co najmniej dwa wymiary. Po pierwsze, niektóre z definicji i koncepcji etosu odnoszą to pojęcie do zjawisk pozytywnych. Pisz o tym S. Witek: „Często występuje jako pozytywny wzorzec postępowania stawiany do realizacji jednostce przynależnej do określonej grupy społecznej.”<sup>75</sup> T. Szawiel w swej definicji najpierw co prawda stwierdza, że pod pojęcie etosu może podpadać i „etos rytualnych kanibali”, lecz potem konstatuje, że w tradycji greckiej pojęcie to łączyło się z konkretnym zespołem wartości ocenianych pozytywnie i do dziś przetrwał w nim wymiar normatywny. Ze względu właśnie na tę tradycję istnieje wyraźna tendencja do unikania posługiwania się pojęciem etosu w kontekście grup przestępczych lub też marginesu społecznego<sup>76</sup>. Również na taki element w określaniu wartości etosowych zwraca uwagę J. Goć-

<sup>69</sup> S. Witek: *Etos...*

<sup>70</sup> J. Tischner: *Marksizm a teoria osobowości*. „Znak” 1976, nr 5.

<sup>71</sup> J. Tischner: *Myślenie o etosie społecznym*. „Znak” 1980, nr 3; Tenże: *Etyka solidarności oraz „homo sovieticus”*. Kraków 1992.

<sup>72</sup> C. Robotycki: *Etos jako kategoria...*, s. 93.

<sup>73</sup> T. Szawiel: *Etos...*, s. 202.

<sup>74</sup> T. Chrobak: *Etos chłopski...*, s. 32; B. Fedyszak-Radziejowska: *Etos pracy rolnika. Modele społeczne a rzeczywistość*. Warszawa 1992, s. 20; J. Mariański: *Etos pracy...*, s. 68.

<sup>75</sup> S. Witek: *Etos...*, s. 1195.

<sup>76</sup> T. Szawiel: *Etos...*, s. 202.



kowski, twierdząc, że za pośrednictwem etosu i jego wartości zbiorowość wyznacza sobie misję społeczną. Wartości powinny stanowić całość specyficzną i koherentną oraz wywodzić się z przyjętej koncepcji dobra naczelnego<sup>77</sup>. Pozytywne postrzeganie wartości w definicji etosu wiąże się bezpośrednio bądź pośrednio z założeniem, że wśród tych wartości umieszczana jest również moralność jako ważna cecha etosu. Jest to bliskie naszemu rozumieniu etosu. Wynikają z tego doniosłe konsekwencje metodologiczne dotyczące przedmiotu badań, którym byłyby zjawiska i procesy społeczne zachodzące w grupach mających charakter prospołeczny, natomiast nie mające charakteru destrukcyjnego, rozbijającego społeczeństwo. Badając wartości jako element konstytutywny etosu, można wnioskować o udziale wartości moralnych.

Po drugie, w analizowanych koncepcjach i definicjach występuje powinnościowy element wartości. Jako same idee pozostają one tylko w sferze świadomości i mogą nie być realizowane. Etos wymaga od członka grupy urzeczywistniania wartości etosowych i przełożenia ich na zachowania. J. Goćkowski pisze, że etos to doktryna i praktyka zarazem<sup>78</sup>. Również inni autorzy, jak M. Ossowska, wskazują na praktyczny wymiar realizacji wartości: „[...] hierarchia wartości bądź formułowana *explicite*, bądź dająca się wyczytać z ludzkich zachowań”<sup>79</sup>.

W części przedstawionych definicji i koncepcji są wymieniane **normy i system normatywny** jako ważne elementy konstytuujące etos. Nie występują wprost w definicjach socjologicznych M. Ossowskiej i T. Szawiela, chociaż Szawiel w szerszym omówieniu tego pojęcia pisze, że przetrwał w nim wymiar normatywny.

Normy i normatywny charakter etosu występują najczęściej w powiązaniu z wartościami etosowymi, stanowiąc jego uzupełnienie, nawet jeśli nie występują wprost w definicjach<sup>80</sup>. Ten konstytutywny element etosu znajdujemy natomiast w definicji S. Witka, u którego pojęcie etosu zbliżone jest do pojęcia normy społecznej jako wskaźnika przeciętnego postępowania moralnego członków grupy<sup>81</sup>. Szerzej jest również omówiony w filozoficznej definicji J. Herbuta, w której autor wiąże normy i system normatywny z pojęciem obyczajowości. Normy praktykowane są ze względu na to, że wytworzyły się nawyki zachowywania zgodnie z nimi. Odwołując się do norm obyczajowych, autor odnosi je do norm moralnych i porównuje, zastanawia się nad systemem sankcji, które grupa stosuje, aby wyegzekwować stosowanie norm: „Przekraczanie norm moralnych nie zawsze spotyka się z sankcją potępienia przez grupę społeczną, która może stosować odmienne oceny moralne albo nie zwracać uwagi na daną sprawę. Natomiast zachowywanie norm obyczajowych z zasady jest związane z odniesieniem do środowiska społecznego, które odstępstwa od tych norm przyjmuje ze zdziwieniem lub potępia.”<sup>82</sup> Uwzględnienie w definicjach norm i systemu

<sup>77</sup> J. Goćkowski: *Ethos profesjonalny ludzi nauki*. W: *Socjologia nauki. Zarys problematyki*. Red. Z. Krawczyk. Warszawa 1990, s. 101; J. Goćkowski: *Perspektywa ethosowa w socjologii nauki*. W: *Model nauki*. Red. J. Goćkowski, M. Sikora. Poznań 1993, s. 201–225.

<sup>78</sup> J. Goćkowski: *Ethos profesjonalny...*, s. 101.

<sup>79</sup> M. Ossowska: *Ethos rycerski...*, s. 5 i 6.

<sup>80</sup> T. Szawiel: *Struktura społeczna i postawy a grupy etosowe*. „*Studia Socjologiczne*” 1982, nr 1–2; T. Szawiel: *Etos i szansa*. „*Kultura i Społeczeństwo*” 1991, nr 2; J. Mariński: *Etos pracy...*, s. 68; J. Goćkowski: *Ethos profesjonalny...*, s. 101–103; T. Chrobak: *Etos chłopski...*, s. 32–37, B. Fedyszak-Radziejowska: *Etos pracy...*, s. 20–30.

<sup>81</sup> S. Witek: *Etos...*, s. 1195.

<sup>82</sup> J. Herbut: *Etos...*, s. 175.

normatywnego wzbogaca z pewnością samo pojęcie etosu i uzupełnia samo pojęcie wartości. Jednocześnie normy oraz system normatywny są niezbędne w badaniach nad etosem, ponieważ ich przestrzeganie świadczy o żywotności i trwaniu grup etosowych. Badanie norm ma jeszcze inny istotny wymiar. W ślad za normami postępują zwykle sankcje za ich nieprzestrzeganie. Siła tych sankcji oraz możliwość ich egzekucji świadczą o przestrzeganiu wartości i norm etosowych. Wartości oraz normy są tu ściśle związane. O sile ich związku świadczy jeszcze inny wymiar. Normy etosowe również powinny być pozytywnie wartościowane, mają także charakter powinnościowy. Realizacja ich zasad w sferze behawioralnej świadczy o sile etosu i jego trwaniu.

Analizując dwa poprzednie elementy konstytutywne etosu: wartości i normy, zauważono, że **pojęcia te mają praktyczny, a nie idealny charakter (element behawioralny)**. Przejawia się w działaniach i zachowaniach. Na ten element wskazuje wiele definicji, np. T. Szawiela („Na etos [...] składałaby się [...] ich określona przekładnia na zachowania społeczne”<sup>83</sup>) i M. Ossowskiej. Etos ma więc wymiar praktyczny, a nie wyłącznie świadomościowy, co jest istotne w definicjach i koncepcjach socjologicznych<sup>84</sup>. Podkreślana jest praktyka działania oraz wdrażania wartości oraz norm w życiu codziennym. Również definicje filozoficzne S. Witka i A. Tarkowskiego zawierają ten wymiar: „[...] etos może stanowić normę postępowania praktycznego, nie będąc jednak pełnym wyrazem normy moralności w sensie absolutnym”<sup>85</sup>, „ethos pokazuje, jak członkowie grupy ożywionej określoną hierarchią wartości zachowują się w praktyce”<sup>86</sup>. Zwracają uwagę na to również etnologowie, którzy dostrzegając element kulturowy w opisie etosu, uwzględniają element behawioralny<sup>87</sup>. Działania, zachowania, a więc istotny element dynamiczny i celowy jest ważnym elementem konstytuującym pojęcie etosu. Badając tylko wartości i normy, pozostalibyśmy jedynie na poziomie badań świadomości. Zachowania i działania związane są z aspektem żywotności etosu. Ta ostatnia świadczy o poczuciu odpowiedzialności członków grupy za trwanie norm i wartości etosowych. Nie wszyscy członkowie grupy urzeczywistniają istotne cechy etosu. Ważne jest jednak, aby realizowała je zasadnicza część grupy.

Wielu autorów utożsamia pojęcie etosu ze **stylem życia** bądź **obyczajowością** wyrażającą się w stylu życia lub zbliża je do nich. Jest to związane z wytwarzaniem się nawyków zachowywania się w określony sposób zgodnie z wymogami grupy. Nacisk na ten element położony jest również w definicjach filozoficznych J. Herbuta, A. Tarkowskiego, a w szczególności S. Witka: „[...] etos – konkretna postać moralności stanowiąca system obyczajów określonej grupy społecznej, wyrażający się w stylu życia”. Również definicje socjologiczne nie są wolne od takich powiązań tych dwóch pojęć: np. M. Ossowskiej: „Etos zaś to styl życia jakiejś społeczności [...]”<sup>88</sup>, a również J. Goćkowskiego: „Pojęcie etosu bywa dziś pospolicie stosowane na przemian z pojęciem stylu życia.”<sup>89</sup> Najdalej w takim rozumieniu etosu posunął się A. Świąćicki, utożsamiając etos ze stylem życia: „Przez etos polski będę

<sup>83</sup> T. Szawiela: *Etos...*, s. 202.

<sup>84</sup> J. Goćkowski: *Ethos profesjonalny...*, s. 101; J. Mariański: *Etos pracy...*, s. 68; B. Fedyszak-Radziejowska: *Etos pracy...*, s. 20.

<sup>85</sup> S. Witek: *Etos...*, s. 1195.

<sup>86</sup> A. Tarkowski: *Etos*. W: *Słownik katolickiej nauki społecznej*. Red. W. Piwowarski. Łódź 1993, s. 48.

<sup>87</sup> C. Robotycki: *Ethos jako kategoria...*, s. 93–100.

<sup>88</sup> M. Ossowska: *Ethos rycerski...*, s. 5–6.

<sup>89</sup> J. Goćkowski: *Ethos profesjonalny...*, s. 103.

rozumiał to, co jest oceniane i uznawane za słuszne lub niesłuszne przez członków polskiego społeczeństwa, jak również więzi społeczne, w których są przekazywane, rozpowszechnione i tworzone te oceny oraz działania podejmowane przez poszczególne osoby i całą zbiorowość. Tak pojmowany etos bywa w skrócie określany stylem życia.<sup>90</sup> Nie wszyscy autorzy zgadzają się z takim poglądem. Autorce pracy bliższe jest stanowisko T. Szawiela, który twierdzi, że etos jest wartością autoteliczną dla grupy, podczas gdy styl życia taką wartością być nie musi. Styl życia jest raczej wartością instrumentalną<sup>91</sup>. Jest on pojęciem szerszym, można mieć np. do czynienia ze stylami życia odnoszącymi się do grup patologicznych, a wtedy nie będą to już grupy etosowe. Istnieje różnica między etosem a stylem życia. Etos można definiować poprzez świadomość oraz zachowania (czyny behawioralne), styl życia tylko poprzez formę, nie zawsze uświadamianą. Członek grupy etosowej uświadamia sobie przynależność do grupy i wie na jakiej podstawie do niej należy. Obyczaj może być elementem stylu życia i też nie powinno się go utożsamiać z etosem. Włączenie pojęcia stylu życia do pojęcia etosu miałyby jeszcze inne implikacje. Styl życia musiałby objąć w wypadku prezentowanych badań nie tylko pracę, ale wszystkie sfery życia Ślązaków (życie rodzinne, religijne, lokalne).

Istotny element, który występuje w wielu, chociaż nie we wszystkich definicjach, to podkreślenie, że etos **ma charakter grupowy, a nie indywidualny**. Podkreślenie to występuje szczególnie w definicji M. Ossowskiej: „[...] ethos stosuje się do grup, a nie do indywidualów”<sup>92</sup> i A. Tarkowskiego: „Na płaszczyźnie socjologicznej ethos posiada więc dwie zasadnicze własności: 1) przysługuje tylko grupom, nie zaś jednostkom [...]”<sup>93</sup> oraz w *Małym słowniku terminów i pojęć filozoficznych*: „[...] termin odnoszący się do grup, a nie do jednostek”<sup>94</sup>. Inni autorzy tak definitywnie nie podkreślają tylko grupowego charakteru etosu, uwzględniając fakt, że grupa składa się z członków. Ich zdaniem jest ona ważna w realizacji etosu, jednak nie mniej istotna jest jednostka jako członek grupy. Taki sposób podejścia reprezentuje J. Goćkowski, który wyróżniając cztery grupy etosowe (*koinoie*), zwrócił uwagę, że do realizacji etosu profesjonalnego ludzi nauki nieodzowny jest sam uczoney. Analizując grupy etosowe, analizuje realizowane etosy przedstawicieli tych grup<sup>95</sup>.

Nieliczne z podejść mówią wyłącznie o etosie w znaczeniu indywidualnym (J. Herbut, C. Znamierowski, a w szczególności J. Tischner)<sup>96</sup>. Ma ono wtedy charakter ujęcia pedagogicznego, a zwłaszcza teologicznego. Ciekawą koncepcję uwzględniającą połączenie podejścia personalistycznego i grupowego w ujęciu etosu zawiera praca etnologa J. Baradziej<sup>97</sup>. Traktuje ona o etosie z perspektywy ładu i nieładu w życiu zbiorowym oraz łączy analizę aspektu genetycznego i funkcjonalnego. Oprócz badania samej grupy etosowej autor zaleca badania osobowości jej członków. Wymaga to już specjalistycznej wiedzy psychologicznej i może być długotrwałe.

<sup>90</sup> A. Świąciecki: *Z badań nad stanem polskiego etosu*. W: *Teologia moralna w obliczu aktualnego stanu etosu polskiego*. Kraków 1977, s. 76.

<sup>91</sup> T. Szawiel: *Etos...*, s. 202.

<sup>92</sup> M. Ossowska: *Ethos rycerski...*, s. 5–6.

<sup>93</sup> A. Tarkowski: *Etos...*, s. 48.

<sup>94</sup> *Mały słownik...*, s. 95.

<sup>95</sup> J. Goćkowski: *Ethos profesjonalny...*

<sup>96</sup> J. Herbut: *Etos...*, s. 174–175; J. Tischner: *Marksizm...*, s. 651; C. Znamierowski: *Rozważania wstępne do nauki o moralności i prawie*. Warszawa 1967, s. 86–88.

<sup>97</sup> J. Baradziej: *Ethos w perspektywie sporu o ład i nieład w życiu zbiorowym*. W: *Rozważania o tradycji i etosie*. Red. J. Goćkowski, J. Baradziej. Kraków 1998.

Definicje kładące nacisk na grupowy charakter etosu podkreślają funkcje etosu jako wzmacniającego spójność i rozwój grupy oraz odrębność względem innych grup. Najbardziej socjologiczne podejście reprezentuje A. Tarkowski, który pisze: „[...] grupa społeczna może stworzyć swój etos tylko wtedy, gdy posiada przejrzystą i stabilną strukturę wewnętrzną (układ pozycji i ról), charakteryzuje się spójnością wynikającą z wyznawania określonych wartości i ideałów oraz funkcjonuje w ramach stabilnej makrostruktury społecznej, będącej bazą dla grup etosowych”<sup>98</sup>. Podkreślenie przez autorów grupowego charakteru etosu ma bardzo doniosłe znaczenie i jest bliskie rozumieniu etosu przyjętemu w niniejszej pracy. Umieszczenie etosu i grup etosowych w szerszej makrostrukturze społecznej pozwala poznać otoczenie, w jakim działa grupa etosowa. Dzięki temu można nie tylko zdefiniować zjawisko, ale też poszukać jego genezy, społecznych warunków trwania oraz zaniku. Z drugiej strony, zwracając uwagę na grupę, trudno odciąć się zupełnie od jednostek. Te ostatnie bowiem jako członkowie grupy decydują o samym fakcie realizacji wartości i norm etosowych.

Niektórzy z badaczy wprowadzają element **kultury** do definicji etosu, tak jak czyni to M. Ossowska, twierdząc, że jest to orientacja jakiejś kultury. Na kulturę zwracają uwagę szczególnie etnologowie: „[...] ethos [...] upowszechnił się w znaczeniu: [...] 2) całościowego wzoru kulturowego danej społeczności lub stylu życia obowiązującego w danej grupie społecznej: [...] 4) ogólnej orientacji określonej kultury (tzw. duch kultury)”<sup>99</sup>. Autor tej definicji J. Grad uwypuklił rolę kultury i obyczaju w rozumieniu etosu. Szczególnie interesujące jest wskazanie na „ducha kultury” jako faktu społecznego, który organizuje grupę społeczną. Kultura i jej główne orientacje są szczególnie ważkim czynnikiem w badaniu grup etosowych, natomiast nie do końca można się tu zgodzić z koncepcją „ducha kultury” jako mało uchwytnej i trudnej do badania. Skupienie się na badaniu różnych elementów kultury wzbogaci charakterystykę grupy etosowej.

Powyżej zostały przedstawione różne definicje i koncepcje etosu powstałe na gruncie nauk społecznych z uwzględnieniem ich głównych elementów. Te elementy zostały poddane krytycznej analizie. Podsumowując rozważania definicyjne, przedstawimy na końcu własną definicję etosu, która może być użyteczna w badaniach nad etosem pracy, a w szczególności nad śląskim etosem pracy: **Etos to charakterystyczny dla danej grupy społecznej zespół wartości i norm, odnoszący się do wartości fundamentalnej, przejawiający się w praktyce w konkretnych zachowaniach. Wartość naczelną jest elementem integrującym grupę, wyróżniającym ją od innych grup i jest z reguły pozytywna.**

### 1.2.2. Elementy konstytutywne etosu a etos pracy

Do elementów konstytutywnych zaprezentowanego wyżej pojęcia etosu należą: wartości, normy, zachowania i społeczny charakter etosu.

**Wartości.** Jeden z najważniejszych elementów etosu stanowią wartości. Mają one charakter podmiotowy i są związane ze stanem świadomości ludzkiej (stanowisko subiektywistycz-

<sup>98</sup> A. Tarkowski: *Etos...*, s. 43.

<sup>99</sup> J. Grad: *Etos...*, s. 111; C. Robotycki: *Ethos jako kategoria...*

ne)<sup>100</sup>. Taki sposób rozumienia wartości spotyka się na gruncie psychologii i socjologii<sup>101</sup>. Rozumienie wartości przez socjologów jest najbardziej użyteczne w badaniach nad etosem, ponieważ uwzględnia grupowy charakter wartości<sup>102</sup>. Istotne są zachowania członków grupy. Podejście socjologiczne nie abstrahuje również od przekonań i zachowań pojedynczych jednostek, które są nosicielami tych wartości w grupie.

Same wartości klasyfikowano w różny sposób. Każdy z autorów zajmujących się teoretycznie lub empirycznie zagadnieniem wartości proponuje z reguły określony ich podział<sup>103</sup>. Nas interesuje, gdzie w tych klasyfikacjach wartości mieści się praca. D. Dobrowolska, dzieląc wartości na wartości życia codziennego i wartości ogólne, pracę umieszcza w sferze wartości życia codziennego<sup>104</sup>. S. Jałowicki proponuje określenie wartości-normy oraz wartości-objekty<sup>105</sup>. W wypadku pracy jako wartości to pojęcie mieściłoby się w typie wartości jako normy. Typ wartości-normy podkreśla grupowy charakter tej wartości oraz zastosowanie sankcji wobec tych osób, które nie podporządkują się normom grupy. Następną klasyfikacją wartości, która wydaje się bardzo użyteczna z punktu widzenia analizy wartości pracy, jest klasyfikacja S. Ossowskiego na wartości uznawane, odczuwane i realizowane, wartości-cele i wartości-środki oraz wartości uroczyste i wartości codzienne<sup>106</sup>. Szczególnie przydatny do analizy jest podział drugi: wartości-cele i wartości-środki. Praca jako wartość-cel (wartość autoteliczna) jest rozumiana jako cel grupy, a również jako cel jednostki. Dla grupy praca jest wartością jako sposób na życie, występuje duma z pracy i jej efektów, jako element wyróżniający grupę spośród innych grup. Dla jednostki autoteliczność pracy polega na traktowaniu jej jako życiowego celu i niemożności obycia się bez niej, podporządkowaniu jej innych wartości. Praca jako wartość instrumentalna dla grup i jednostek jest elementem osiągnięcia innych celów, np. zakupu środków materialnych czy spędzania wolnego czasu. Często jednak wartości te przeplatają się u jednostek i grup czy też występują obydwa elementy wartości. Może się tak zdarzyć, że praca, która była wartością instrumentalną dla kogoś, kto zamierzał uzyskać tylko wartości materialne, po ich uzyskaniu staje się wartością autoteliczną. Można również wyodrębnić podział na wartości

<sup>100</sup> Przeciwnieństwem jest stanowisko obiektywistyczne. Por. M. Scheller: *Pisma z filozofii antropologii filozoficznej i teorii wiedzy*. Warszawa 1987; J. Tischner: *Myślenie według wartości*. Kraków 1993.

<sup>101</sup> S. Ossowski: *Konflikty niewspółmiernych skal wartości*. W: *Z zagadnień psychologii społecznej*. T. 3. Warszawa 1967, s. 72; J. Mariański: *Wartości religijne i moralne młodych Polaków*. Warszawa 1991. M. Misztal: *Problematyka wartości w socjologii*. Warszawa 1980.

<sup>102</sup> M. Misztal wyróżnia trzy nurty definiowania wartości: 1) psychologiczne, 2) socjologiczne i 3) kulturowe. Definicje socjologiczne zawierają w jej rozumieniu następujące elementy: „1) Przedmioty i przekonania o nienormatywnym charakterze, determinujące względnie podobne przeżycia i działania jednostek – członków grup społecznych. 2) Przekonania rozpowszechnione w grupie społecznej, określające godne pożądaną sądy i zachowania członków grupy. 3) Przekonania pojedynczych jednostek lub przekonania rozpowszechnione w grupach społecznych, określające godne pożądaną cechy poszczególnych grup społecznych lub społeczeństwa jako całości.” Por. M. Misztal: *Problematyka wartości...*, s. 18.

<sup>103</sup> C. Kluckhohn: *Values and Value Orientations in the Theory of Action. An Exploration in Definition and Classification*. In: *Toward a General Theory of Action*. Eds. T. Parsons, E. Shils. New York 1962, s. 395; M. Misztal: *Problematyka wartości...*, s. 67–92; D. Dobrowolska: *Studia nad znaczeniem pracy dla człowieka*. Warszawa 1974, s. 79–82; S. Jałowicki: *Struktura systemu wartości*. Warszawa 1978, s. 16–18. S. Ossowski: *Konflikty...*, s. 71–102; J. Koralewicz-Zębkowski: *System wartości a struktura społeczna*. Wrocław 1974, s. 41–47.

<sup>104</sup> D. Dobrowolska: *Studia nad znaczeniem pracy...*, s. 81.

<sup>105</sup> S. Jałowicki: *Struktura systemu...*, s. 16–18.

<sup>106</sup> S. Ossowski: *Konflikty niewspółmiernych skal...*, s. 72.

odczuwane, uznawane i realizowane. Praca może być wartością, która mieści się w tych trzech grupach. Może być odczuwana i wtedy jest wartością autoteliczną, np. wówczas gdy ktoś wykonuje pracę ciesząc się uznaniem. Przy wykonywaniu pracy prostej można nie odczuwać satysfakcji płynącej z tego, wówczas praca nie będzie wartością odczuwaną. Praca jako wartość realizowana może mieć dwojaki charakter, może być odczuwana i realizowana – wtedy płynąca z niej satysfakcja będzie pełna, ale może również być realizowana, a nie odczuwana – brak będzie wtedy satysfakcji z niej, jej wartość będzie niepełna. Wartości codzienne i odświętne to następny podział Ossowskiego. Praca mieściłaby się tutaj w sferze wartości codziennych jako właśnie zajęcie codzienne, często jednostajne i nudne, o powtarzających się czynnościach. Praca może jednak mieć również charakter odświętny. Zdarza się to np. wówczas, gdy zaczyna się pierwszą pracę, wtedy stanowi ona wartość odświętną; podobnie jest wtedy, gdy w pracy zdarzają się szczególnie znaczące wydarzenia, np. awans. Generalnie jednak praca nie ma odświętnego charakteru. Można wreszcie wyróżnić podział, o którym piszą S. Jałowiecki, i M. Misztal, na wartości centralne i wartości pozostałe. Praca w tym wypadku mogłaby być wartością zarówno centralną, jak i peryferyjną. Jest wartością centralną dla grup i jednostek, dla których stanowi wartość autoteliczną i jej utrata to dla nich poważny problem. Jest wartością peryferyjną dla ludzi z marginesu społecznego, demonstrowujących zdecydowanie negatywny stosunek do pracy zawodowej. Również dla części pracujących stanowi przykrą konieczność, od której by się chętnie uwolnili.

**Normy.** Jednym z istotnych, konstytutywnych elementów etosu są normy. Wyrażają one i porządkują system wartości. Rozpatrywane z socjologicznego punktu widzenia stanowią podstawę tworzenia i funkcjonowania norm społecznych. Relację między wartościami i normami scharakteryzował J. Mariański<sup>107</sup>. Wartości są ideaми ukierunkowującymi, a normy niezależnie od tego, czy są sformułowane pozytywnie czy negatywnie, wskazują na leżącą u ich podstaw wartość, która nadaje im odpowiednie znaczenie. Normy przyczyniają się do aktywizacji wyznawanych wartości. Są więc elementem nadającym normom wewnętrzną i wiążącą treść. Normy mają więc charakter funkcjonalny. Istotny jest również fakt, że normy stosuje się w określonym czasie i sytuacji – dlatego są relatywne. Na podstawie wartości grupa etosowa wytwarza normy, których członkowie grupy powinni przestrzegać. Istotną więc cechą etosu pracy są normy egzekwujące sam obowiązek pracy, jej rodzaj i jakość.

Normy społeczne zawierają więc oczekiwania grupy w stosunku do jednostki i są przestrzegane w kategoriach powinności i przymusu. Istotną cechą norm stanowi aspekt powinnościowy w oczekiwaniu na określone zachowania członków grupy. Istotna jest siła nacisku, jaką dysponuje grupa, aby wyegzekwować od jej członków obowiązek pracy i atrybuty z nią związane. Od członków grupy oczekuje się określonego zachowania po to, aby realizować wartości grupy etosowej. Normy etosowe to najczęściej normy społeczne, które regulują stosunki międzyludzkie na względnie rozległym obszarze w ciągu życia kilku pokoleń. Wskazują członkom grupy społecznej, jak powinni postępować oraz jakiego postępowania powinni się wystrzegać<sup>108</sup>. Istotnym problemem jest internalizacja norm. Takie normy są przede wszystkim społecznie pożądane i to one powodują, że jednostka przestrzega wartości grupowych. Obowiązek pracy jest normą społecznie akceptowaną. Osoby nie pra-

<sup>107</sup> J. Mariański: *Wprowadzenie do socjologii moralności*, Lublin 1989, s. 168–171.

<sup>108</sup> A. Kojder: *Norma społeczna*. W: *Encyklopedia socjologii*. Warszawa 1999, s. 336.

cujące, szczególnie te z własnej winy, są postrzegane negatywnie. Wiąże się to przede wszystkim z tym, że jest to wartość związana z zapewnieniem sobie środków egzystencji. Natomiast problem pojawia się wraz z atrybutami wykonywanej pracy związanymi z jakością. Solidność, sumienność, uczciwość w pracy są wartościami rzadziej akceptowanymi i związane z nimi normy nie zawsze są przestrzegane, co oznacza, że nie są zinternalizowane. Normy związane są z etyką pracy (często zawodową), która jest również elementem etosu pracy. Szczególnie dotyczy to zespołu norm, którym powinien kierować się pracownik wykonujący dany zawód.

Ważną cechą norm jest system nakazów i zakazów, a następnie sankcji za ich przestrzeganie bądź nieprzestrzeganie. W wypadku norm odnoszących się do pracy istotne są sankcje za uchylanie się od pracy i opinia grupy. Ważna jest siła nacisku grupy na jednostkę oraz ewentualne przypadki usprawiedliwienia takiej sytuacji. Grupa dysponuje z reguły różnymi sankcjami, aby wymóc na jednostce respektowanie norm związanych z wykonywaniem pracy. Szczególnie będzie to dotyczyć realizacji wartości i związanych z tym norm wykonania pracy.

**Zachowania, działania.** Przełożenie hierarchii wartości jest empirycznie dostrzegalne, gdy obserwuje się zachowania członków grupy etosowej. Sfera behawioralna jest jednym z elementów konstytutywnych etosu. Zachowania członków grupy stanowią o ich stylu życia i o ich przynależności do grupy etosowej. Jest to niezbędny element realizacji etosu. W zorganizowanej rzeczywistości społecznej działania są zorientowane. Za pośrednictwem systemu wartości i norm, który stwarzają członkowi grupy świat zorganizowany, jednostka może dostosować swe działania i zachowania do oczekiwań grupy. Przestrzeń społeczna zorganizowana przez grupę stawia jednostce cele do realizacji. System wartości i norm ukierunkowuje te cele. Jednostka, realizując wartości i normy etosu, ma ograniczoną przestrzeń działania i zachowania. Te z nich, które są skanalizowane i zorientowane, wybiera członek grupy, jeśli chce realizować wartości oraz normy etosu. Spośród licznych teorii zajmujących się działaniami społecznymi najadekwatniejsze w wyjaśnianiu działań i zachowań etosowych są koncepcje M. Webera i T. Parsonsa, które się nawzajem uzupełniają<sup>109</sup>. M. Weber wskazuje na to, że zachowania jednostek mają sens, ponieważ przejawiają się w działaniach. Należy odwoływać się do wartości, celów, zamiarów ludzkich, aby je zrozumieć. Według T. Parsonsa jednostka ma do wyboru różne możliwości działania, które są jednak ograniczone przez zorganizowaną przestrzeń społeczną. Ta ostatnia ma dwa wymiary: kulturowy i społeczny. Motywy jednostki współgrają z wartościami utrwalonymi w kulturze i zapewniają nieprzypadkowy charakter działań. Dzięki tej koncepcji można wyjaśnić, że działania i zachowania członków grupy chcących realizować wartości i normy etosowe są powinnościowe i ukierowane przez grupę, która egzekwuje je poprzez system sankcji.

Zachowania członków grupy są zależne od czynników wewnętrznych, czyli ich motywacji, a często osobowości (np. nie wszyscy są jednakowo chętni do pracy, nie wszyscy są skłonni uczestniczyć w działalności grupy opozycyjnej). Zadaniem grupy etosowej jest wytworzenie takich motywacji, aby znaczna część członków grupy brała udział w realizacji

<sup>109</sup> Z. Bauman: *Działanie społeczne*. W: *Encyklopedia socjologii...*, s. 158–164; M. Weber: *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie*. Tübingen 1922; M. Weber: *The Theory of Social and Economic Organization*. London 1964; T. Parsons: *The Structure of Social Action*. Glencoe 1961; T. Parsons: *Szkice z teorii socjologicznej*. Warszawa 1972, s. XII–XVIII.

zasadniczych jej celów. Stosując wewnętrzne sankcje pozytywne (nagrody) i negatywne (kary), grupa mobilizuje jednostki, które nie zawsze chcą uczestniczyć w kształtowaniu etosu grupowego.

Drugim elementem realizacji celów grupy etosowej są czynniki zewnętrzne, czyli możliwości stworzone przez warunki społeczno-ekonomiczne. Oprócz grup opozycyjnych, które z definicji muszą stać w opozycji wobec istniejącej rzeczywistości społeczno-politycznej, inne grupy mogą napotykać istotne przeszkody w realizacji swojego etosu (np. trudno urzeczywistniać etos pracy, gdy nie ma motywacji do pracy, czy etos nauki, gdy nie ma warunków materialnych). Czynniki zewnętrzne kształtowania etosu może spowodować, że grupa etosowa nie będzie miała możliwości realizacji swoich wartości bądź te wartości będą spychane na inne sfery życia, np. sferę prywatną. Konflikt wartości fundamentalnych z zewnętrznym otoczeniem może stać się elementarnym czynnikiem przeniesienia sfery wartości fundamentalnych z wartości realizowanych do wartości tylko uznawanych, a w ostateczności może doprowadzić do rozkładu grupy etosowej.

Jednostka, realizując wartości etosu, przyjmuje różne strategie działania i zachowania. Termin „strategia” pochodzi z wojskowości oraz od dawna jest już stosowany w organizacji i zarządzaniu<sup>110</sup>. Ostatnio przyjął się również w socjologii<sup>111</sup>. Słowniki socjologiczne definiują strategię jako „zaplanowany i często realizowany w praktyce sposób osiągania jakiegoś wyznaczonego celu” czy „sposób działania jednostki i grupy charakteryzujący się próbą przezwycięzania postrzeganych przeciwieństw”<sup>112</sup>. Obydwie definicje wiążą się głównie z działaniem. Jednostka, realizując wartości i normy etosu, musi uwzględnić uwarunkowania zewnętrzne i własne możliwości. W wypadku pracy jako naczelnej wartości ważne jest uwzględnienie możliwości realizacji tej wartości: sposób jej traktowania w działaniu (autoteliczny, instrumentalny) oraz możliwość realizacji innych wartości związanych z pracą, jej atrybutów, solidności, sumienności, uczciwości i zdyscyplinowania. Brak warunków zewnętrznych do realizacji tych cech powoduje zanik etosu pracy. Zorganizowany system społeczny, w tym system pracy, w którym takie cechy są cenione, powoduje przestrzeganie go przez jednostki i ich internalizację.

**Spółeczny charakter etosu.** Grupa wytwarza swój etos, a jednostki realizują go w ramach grupy jako jej członkowie. Grupa buduje swoją strukturę na podstawie realizacji wartości etosowych, hierarchizuje tę strukturę, określa ważniejsze i mniej ważne pozycje społeczne. Stosuje sankcje w wypadku niezrealizowania wartości grupowych. Charakteryzuje się spójnością wynikającą z wyznawania określonych wartości i ideałów. Wytwarza więc społeczność, a szczególnie określa zasadę odrębności na kanwie wytworzonych wzorców społecznych. Traktuje jako swoich członków grupy etosowej, a obcych – członków nie należących do tej grupy. Członkowie należący do grupy realizują wartości i normy etosowe.

Na podstawie realizacji tych norm i wartości może dojść do podziału na swoich, członków grupy i obcych, nie realizujących wartości i norm etosowych. Powoduje to powstawanie dystansu społecznego, stereotypu obcego. Ten ostatni jest wytworem społecznym, obrazem stwa-

<sup>110</sup> M. Bereziński: *Encyklopedia organizacji i zarządzania*. Warszawa 1981, s. 495.

<sup>111</sup> L. A. Gruszczyński: *Położenie społeczne i jego świadomościowe korelaty*. Katowice 1990, s. 111–120, 143–149; A. Giza-Poleszczuk, M. Marody, A. Rychar: *Strategie i system. Polacy w obliczu zmiany społecznej*. Warszawa 2000.

<sup>112</sup> K. Olechnicki, P. Załęcki: *Słownik socjologiczny*. Toruń 1997, s. 179; M. Pacholski, A. Słaboń: *Słownik pojęć socjologicznych*. Kraków 1997, s. 179.



rzanym przez jednostkę, aby zaklasyfikować postępowanie członka jakiejś grupy<sup>113</sup>. Jak pisze S. Ossowski: „[...] stereotyp ma charakter społeczny w podwójnym znaczeniu: i dlatego, że został urobiony i przyjęty przez pewną zbiorowość, i dlatego, że dotyczy całej zbiorowości [...]”<sup>114</sup>. Społeczny charakter etosu jest związany z występowaniem stereotypu. Społeczny charakter stereotypu polega zaś zarówno na tym, że jego geneza jest społeczna, jak i na tym, iż dotyczy dużej grupy ludzi. Wykonywanie pracy przez członka jakiejś grupy zawodowej bądź narodowościowej i etnicznej też należy do tej sfery. Przyczyny powstawania takich stereotypów są najczęściej kulturowe. Inaczej pracuje stereotypowy Niemiec, inaczej Turek. Również niektóre grupy zawodowe są szczególnie podatne na stereotypowe oceny. Inny jest stereotyp dotyczący cech pracy prawnika, inny nauczyciela, a inny jeszcze policjanta. Ponieważ proces stereotypizacji nie jest jednokierunkowy, grupa wytwarza również auto-stereotyp, czyli portret samych siebie zawierający dwa wątki: odbicie tych cech, które są w świadomości członków grupy innych oraz te cechy, które członkowie grupy przypisują samym sobie. Obydwa czynniki zależą oczywiście od środowiska społecznego<sup>115</sup>. Tworzący się autostereotyp odnosi się do zachowań członków grupy własnej. Dotyczy to również sfery pracy, w której różne grupy zawodowe tworzą wizerunek samego siebie bądź ten wizerunek jest tworzony przez innych. Taki obraz wchodzi w skład ich etosu pracy. Pomimo że etos ma charakter grupowy, to istotna jest również jednostka jako członek grupy, która ten etos realizuje. Stanowi on pozytywny wzorzec postępowania dla jednostki przynależnej do określonej grupy społecznej. Na poziomie świadomości jednostki następuje rozstrzygnięcie co do akceptacji i wypełniania towarzyszących etosowi systemu wartości, norm i wzorów. Szczególnie dotyczy to wartości oraz norm pracy wymagających podporządkowania jednostki wymaganiom grupowym. Jednostka może realizować cele grupy etosowej i przyswajać sobie jej wartości w trakcie socjalizacji zachodzącej w rodzinie. Podczas odgrywania roli zawodowej jednostka przyswaja sobie wartości i normy zawodowe.

Tak wyróżnione cechy konstytutywne etosu pozwoliły na sformułowanie definicji etosu pracy przydatnego w tych badaniach: **Etos pracy to charakterystyczny dla danej grupy społecznej lub dla całego społeczeństwa zespół wartości i norm odnoszący się do wartości fundamentalnej, jaką jest praca. Wartość ta jest uzupełniona wartościami, takimi, jak: solidność, sumiennosc, uczciwość, szacunek do pracy, które są jej atrybutami. Wartości i normy te przejawiają się w praktyce w konkretnych zachowaniach.**

### 1.3. Badania empiryczne nad etosem pracy i wartościami pracy

Chcąc przedstawić badania dotyczące etosu pracy, autorka pracy stanęła przed trudnym zadaniem. O ile bowiem definicje etosu zostały ostatnimi laty sprecyzowane i można się

<sup>113</sup> Określenie W. Lippmanna. Por. W. Lippman: *Public Opinion*. New York 1938.

<sup>114</sup> S. Ossowski: *Dzieła*. T. 3. Warszawa 1967, s. 39; por. również inne koncepcje stereotypu: A. Schaff: *Stereotypy a działanie ludzkie*. Warszawa 1981; B. Wilska-Duszyńska: *Rozważania o naturze stereotypów*, „Studia Socjologiczne” 1971, nr 3; A. Kapiszewski: *Stereotyp Amerykanów polskiego pochodzenia*. Wrocław 1978; T. Mądrzycki: *Deformacje w spostrzeganiu ludzi*. Warszawa 1986.

<sup>115</sup> A. Kapiszewski: *Stereotyp Amerykanów...*, s. 29.

nimi było posłużyć do skonstruowania własnej definicji etosu pracy, to prace empiryczne dotyczące etosu, w tym etosu pracy, obejmują szeroką problematykę. Ich wspólną cechą jest to, że najczęściej przedstawiają one zagadnienia dotyczące wartości pracy, będące jednym z elementów konstytutywnych etosu. Autorzy często nie definiując pojęcia, używają je zamiennie. Aby więc nie spłyć zagadnienia i nie ograniczyć się tylko do przedstawienia publikacji mających jedynie w tytule „etos pracy”, omówione będą zarówno te prace, jak i te dotyczące wartości pracy. Przedstawione zostaną: głównie literatura polska, ale również wybrane przykłady literatury zagranicznej charakteryzujące główne trendy badań nad etosem pracy i jej wartościami.

Opracowania dotyczące etosu pracy można podzielić na te, które reprezentują dynamiczne podejście do problemu, jak i te mające charakter statyczny. Jedną z bardziej znanych jest wspomniana praca M. Webera o formowaniu się sposobu życia i społeczności, która doprowadziła do powstania kapitalizmu<sup>116</sup>. Jest to klasyczna praca dotycząca etosu pracy i dynamicznego ujęcia jego problematyki. Praca Webera wywołała sporo polemik dotyczących głoszonych przezeń koncepcji<sup>117</sup>. Główne zarzuty odnosiły się do następujących problemów: 1) generalizacji tez kalwinizmu, a szczególnie purytanizmu jako charakterystycznych dla całego protestantyzmu, 2) niedostatecznego doboru materiału empirycznego do porównań (dotyczy to zarówno krajów katolickich, jak i protestanckich), 3) popełnienia błędu co do przyczyn i skutków, bo to wczesny kapitalizm ukierunkowywał ducha protestantyzmu, a nie odwrotnie. Autorzy w samej koncepcji Webera dostrzegają sprzeczność, ponieważ ascetyczny styl życia kapitalistów-kalwinistów był zależny od nieascetycznych konsumentów. Musiało więc dojść do rozszerzenia konsumpcji, co się zresztą stało. Polemiki autorów przyczyniły się do weryfikacji tez Webera związanych z etosem pracy. Niektóre badania wskazują, że koncepcje Webera wypadły pozytywnie. Protestantcki etos pracy oczywiście osłabł i się zmienił. Społeczeństwa Stanów Zjednoczonych czy Europy Zachodniej nie przywiązują już do pracy takiego znaczenia, ale występuje silna korelacja pomiędzy protestanckimi wartościami pracy a wiarą w siebie i w świat, ciężką pracą, uczciwością. Są to wartości, które – według autorów – słabną, ale i tak są silniejsze niż gdzie indziej<sup>118</sup>.

Drugi kierunek badań nad etosem pracy wskazuje na inne procesy zachodzące w społeczeństwach zachodnich. Mowa jest o dokonujących się przemianach wartości i norm. Następuje zachwianie tradycyjnego ich systemu utrwalonego w okresie powstania społeczeństwa industrialnego. Zmiany w etosie pracy zmieniają się w trzech kierunkach: 1) powstania nowych, postmaterialnych wartości; 2) osłabienia mieszczańskiego systemu wartości, 3) zmniejszenia znaczenia wartości obowiązku i uznania na rzecz wartości samorealizacyjnych. Wartości materialne uznaje się z natury rzeczy za cenne. Te stare wartości są uzupełniane i wzbogacane innymi wartościami niematerialnymi. Wzrasta liczba ludzi ceniących sobie czas wolny, a pracę traktujących in-

<sup>116</sup> M. Weber: *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*. Lublin 1994.

<sup>117</sup> A. Giddens: *Introduction*. In: M. Weber: *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. London and New York 1994; G. Marshall: *In Search of the Spirit of Capitalism*. London 1982; M. Mann: *The Sources of Social Power*. Vol. 1. Cambridge 1986; L. Ray: *The Protestant Ethic Debate*. In: *Classic Disputes in Sociology*. Eds. R. J. Anderson, J. A. Hughes, W. W. Sharrock. London 1987.

<sup>118</sup> S. M. Lipset: *The Work Ethic – Then and Now*. „Public Interest” 1992, Vol. 98; H. B. Jones, jr.: *The Protestant Ethic: Weber’s Model and the Empirical Literature*. „Human Relations” 1997, No. 7.

strumentalnie<sup>119</sup>. R. Inglehart zachodzące procesy nazywa milczącą rewolucją. Już w latach siedemdziesiątych mieliśmy do czynienia z nowym pokoleniem, które ceniło inne wartości niż ich ojcowie. Było bardziej wykształcone, a w mniejszym stopniu autorytarne, dogmatyczne i etnocentryczne. Jednocześnie mniej było zainteresowane samą pracą, a bardziej czasem wolnym<sup>120</sup>. Szczególnie interesujące zmiany zachodzą w społeczeństwie niemieckim, którego etos pracy był wpisany w stereotyp tego narodu. Począwszy jednak od lat siedemdziesiątych wartość pracy ulega osłabieniu. Dla nowego pokolenia Niemców nie jest ona najważniejsza w życiu<sup>121</sup>. Badania wykazują, że wartość pracy jest bardziej ceniona w innych krajach, np. we Francji, w Szwecji, Stanach Zjednoczonych, niż w Niemczech<sup>122</sup>. Część socjologów – jak B. Strumpel – stawia tezę, że taka sytuacja oznacza upadek etosu pracy i schyłek społeczeństwa pracy, inni – jak E. Noelle-Neumann – iż są to naturalne zmiany w systemach wartości i pomiędzy pracą jako wartością a życiem prywatnym poszukiwana jest równowaga. Według autorki stanowi to naturalny proces, który musiał nastąpić w takim typie społeczeństwa jak niemieckie<sup>123</sup>.

Prace powstałe na gruncie polskim, dotyczące etosu pracy, a mające charakter dynamiczny, najczęściej dotyczą rozpadu etosu pracy w okresie realnego socjalizmu<sup>124</sup>. Głównym czynnikiem kryzysu stał się trwający w Polsce pół wieku system gospodarki planowej. Jej założeniem była koncepcja pełnego zatrudnienia. Praca została utożsamiona z posiadaniem zatrudnienia, nie zaś z wykonywaniem zawodu. Odrodzenie etosu pracy – według J. Mariańskiego – może nastąpić przez zmiany strukturalne i poszerzenie sfery prywatnej gospodarki oraz przez zmiany w samym człowieku<sup>125</sup>. Tym samym problemem, tyle że na konkretnym przykładzie, zajęli się D. Walczak-Duraj i B. Klepajczuk<sup>126</sup>. Praca autorki poświęcona jest etosowi pracy robotników. Przyjęta została teza, że o przemianach w obrębie etosu pracy w Polsce można mówić z perspektywy pojawiania się swoiście pojmowanej

<sup>119</sup> Cl. Depinay: *Beyond the Antinomy – Work Versus Leisure – The Process of Cultural Mutation in Industrial Societies During the 20th Century*. „International Sociology” 1992, No. 4; L. Roos: *Grundlagen eines modernen christlichen Arbeitsethos*. In: *Auf dem Weg zu einer neuen Arbeitskultur*. Hrsg. D. Balhausen, K. D. Schmidt. Trier 1990, s. 23, za: J. Mariański: *Etos pracy...*, s. 69.

<sup>120</sup> R. Inglehart: *The Silent Revolution: Changing Values and Political Systems Among Western Publics*. Princeton 1977; R. Inglehart, M. Basanez, A. Moreno: *Human Values and Beliefs: A Cross-Cultural Sourcebook. Political, Religious, Sexual and Economic Norms in 43 Societies: Findings from the 1990–1993 World Values Survey*. Michigan 1998.

<sup>121</sup> H. Klages: *Wertorientierungen im Wandel. Rückblick, Gegenwartsanalyse, Prognosen*. Frankfurt–New York 1984; G. Schmidchen: *Lebenssin und Arbeitswelt. Orientierung im unternehmen*. Gutersloh 1996.

<sup>122</sup> H. Riffault: *Arbeitswerte in Deutschland und Frankreich*. In: *Wertewandel in Deutschland und Frankreich*. Hrsg. R. Kochler, J. Schild. Opladen 1998; H. Meulemann: *Arbeit und Selbstverwirklichung in Balance*. In: *Wertewandel in Deutschland...*; E. Noelle-Neumann, B. Strumpel: *Macht Arbeit krank? Macht arbeit glücklich? Eine aktuelle kontroverse*. München–Zürich 1985.

<sup>123</sup> E. Noelle-Neumann, B. Strumpel: *Macht arbeit krank?*...

<sup>124</sup> J. Mariański: *Etos pracy – rozpad i szanse rekonstrukcji*. W: *Praca nad pracą. Kongres pracy we Wrocławiu*. Opr. G. Balkowska. Wrocław 1996; Z. Gałdziński: *Etos pracy – niektóre przyczyny i przejawy jego kryzysu w Polsce*. W: *Praca nad pracą...*; D. Walczak-Duraj: *Ideologiczne i instytucjonalne uwarunkowania etosu pracy klasy robotniczej*. Łódź 1988; B. Klepajczuk: *Etos pracy w przededniu transformacji systemu społecznego*. Szczecin 1995; J. Polaszczuk: *Praca w systemie gospodarki planowej*. W: *Co nam zostało z tych lat?* Red. M. Marody. Londyn 1991.

<sup>125</sup> J. Mariański: *Etos pracy...*; Z. Gałdziński: *Etos pracy...*

<sup>126</sup> B. Klepajczuk: *Etos pracy...*; D. Walczak-Duraj: *Ideologiczne...*

„kontrideologii” pracy. Pojmowana jako niskie wartościowanie pracy, wobec postaw roszczeniowych, niewspółmiernych do wkładanego wysiłku, powodowała ona osłabienie etosu pracy budowanego na socjalistycznej ideologii pracy. Analizując różne przyczyny zaistniałej sytuacji, autorka – nie pomijając innych przyczyn mikrostrukturalnych – wskazuje na powody występujące na poziomie rozwiązań systemowych<sup>127</sup>. Praca B. Klepajczuka dotyczy barier etosu pracy w okresie realnego socjalizmu. Autor rozpatruje cztery problemy: katolicką etykę pracy a socjalistyczny ład gospodarczy, gospodarkę substytucji, pracę w trzech układach odniesienia, antynomie prywatności i publiczności pracy. Familizacja ról pracowniczych powoduje znaczną „rozciągliwość” wartości wchodzących w skład systemów motywacyjnych zachowań w pracy. Powoduje to przerost więzi nieformalnych i niską efektywność struktury organizacyjnej instytucjonalnego porządku pracy. B. Klepajczuk wysuwa ciekawą tezę, że katolicka etyka pracy była czynnikiem „miękkiego ładowania” socjalistycznego ładu ekonomicznego w tradycyjnie katolickim społeczeństwie<sup>128</sup>. Autor wykorzystał tu czynnik kulturowy do zobrazowania istniejących w tradycji zjawisk determinujących etos pracy. Z kolei J. Poleszczuk omawia problem naturalizacji zatrudnienia i etatyzacji społeczeństwa oraz dezorganizacji pracy, jaki wprowadziła gospodarka planowa<sup>129</sup>. Zwraca on uwagę, że w gospodarce planowej występowały brak bądź dysfunkcjonalność mechanizmów pozwalających wiązać poziom indywidualny z makrospołecznym poziomem wyrażania się wartości pracy. Zalegitymizowany etos pracy nie znalazł przekładu na jednostkowe motywacje.

Prace z późniejszego okresu pokazują, jak w warunkach gospodarki rynkowej nastąpiła zmiana etosu pracy<sup>130</sup>. Zróżnicowały się postawy wobec pracy, ponieważ powiększyła się liczba osób zawdzięczających swą pomyślność ekonomiczną pracy na własny rachunek. W. Kozek przedstawia najważniejsze tendencje występujące w polskim społeczeństwie dotyczące wartości pracy. Autorka stawia tezę, iż istnieje społeczna norma pracy i że jest ona w dużym stopniu interioryzowana. Jednocześnie praca jest jeszcze słabym instrumentem osiągania godziwych celów, ponieważ istnieją inne sposoby ich realizowania.

Statyczne podejście do badań nad etosem pracy występuje najczęściej wtedy, gdy autorzy podejmują się badań nad jakąś grupą zawodową, dotyczy to zarówno badań zagranicznych, jak i polskich. Istnieją pewne grupy zawodowe, których etos pracy jest przedmiotem zainteresowania. Jedną z nich są pielęgniarzy, które poprzez system socjalizacji i edukacji należy wdrażać do odpowiedniego wykonywania zawodu<sup>131</sup>. Podobną grupę zawodową stanowią urzędnicy, którzy powinni się identyfikować z wykonywanym zawodem i misją, jaką mają do spełnienia<sup>132</sup>. Obydwie te grupy zawodowe, aby odpowiednio pracować, muszą charakteryzować się specyficznym dla nich etosem pracy.

<sup>127</sup> D. Walczak-Duraj: *Ideologiczne...*, s. 251–265.

<sup>128</sup> B. Klepajczuk: *Etos pracy...*, s. 23–31.

<sup>129</sup> J. Poleszczuk: *Praca w systemie...*

<sup>130</sup> W. Kozek: *Praca w warunkach zmian rynkowych*. Warszawa 1994; D. Duraj: *Etos pracy w perspektywie sprywatyzowanej gospodarki*. „Humanizacja Pracy” 1991, nr 1–3; D. Walczak-Duraj: *Doświadczenie pracy w procesie transformacji*. W: *Strategie adaptacyjne społeczeństwa polskiego*. Red. J. Kulpińska, A. Pilchowski. Łódź 1996.

<sup>131</sup> M. Buckenham: *Socialization and Personal Change – A Personal Construct Psychology Approach*. „Journal of Advanced Nursing” 1998, No. 4.

<sup>132</sup> H. Rubin: *Understanding the Ethos of Community-based Development – Ethnographic Description for Public Administrators*. „Public Administration Review” 1993, No. 5.

W badaniach polskich szczególną uwagę poświęca się chłopskiemu etosowi pracy<sup>133</sup>. Również inne grupy zawodowe, w tym naukowcy, doczekały się takich opracowań<sup>134</sup>. Spośród prac zajmujących się chłopskim etosem pracy najbardziej interesująca jest książka B. Fedyszak-Radziejowskiej ze względu na podejście metodologiczne charakteryzujące się tym, że przechodzi się od charakterystyki grup etosowych do indywidualnych motywów i zamieżeń. Publikacje J. Goćkowskiego dotyczące grupy uczonych są modelowymi postulatami co do działania i funkcjonowania tej grupy zawodowej. Z punktu widzenia praktycznego najbardziej interesująca jest praca J. Mariańskiego, który w badaniach empirycznych przedstawił etos pracy bezrobotnych. Badania przeprowadzono na szeroką skalę. Skonstruowany został kwestionariusz dotyczący wartości pracy oraz norm pracy bezrobotnych. To empiryczne studium etosu pracy daje szerokie możliwości porównań, pomimo że dotyczy tylko grupy bezrobotnych.

Do tej grupy wydawnictw należy również zaliczyć prace dotyczące problematyki śląskiej, a zwłaszcza środowisk górniczych: artykuł W. Jachera o etosie górnika polskiego, pracę pod redakcją K. Wódz oraz pracę pod redakcją M. S. Szczepańskiego dotyczącą aktualnych problemów tego środowiska<sup>135</sup>. Pierwsza z nich odwołuje się do definicji etosu M. Ossowskiej, a następnie opisuje elementy etosu górnika. Autor przedstawił stereotyp górnika, jaki tworzyła prasa przed 1980 rokiem. Najbardziej cenionymi przez górników wartościami były wówczas: szczęście rodzinne, spokojne życie, przyjaźń i rozrywka. Dobrze płatna praca w opinii górników wiąże się z tą sferą życia, jaką jest szczęście rodzinne. Kończąc, autor pisze, że etos górnika zawiera w sobie treści wynikające przede wszystkim ze specyfiki pracy górniczej, z miejsca, jakie zawód górniczy zajmuje w strukturze społecznej i społecznym podziale pracy. Druga z wymienionych pozycji, autorstwa zespołu pod red. K. Wódz, jest oparta na badaniach empirycznych z połowy lat dziewięćdziesiątych, podejmuje ona problem postaw górników dołowych wobec zachodzących przemian. Jeden z rozdziałów odnosi się wprost do trwałości i zmienności tradycyjnego etosu robotniczego. Autorzy raportu podjęli bardzo ważny problem struktury systemu wartości. Wskazuje się na to, że w tych środowiskach tradycyjnie rozumianą pracę fizyczną cechują specyficzny etos i znaczenie. Kontynuację tego etosu widać szczególnie w zachowaniu tradycji, świąt i obyczajów związanych z zawodem górniczym, co zaznacza się w największym stopniu wśród Ślązaków. O kształtowaniu się nowego etosu pracy opartego na podstawie starego, a uwzględniającego wewnątrzrodzinną orientację wychowawczą, pisze M. S. Szczepański w artykule o górnikach górnośląskich. Jest tu zarysowana perspektywa nowego etosu pracy.

Prace dotyczące wartości pracy mają bardzo różnorodny charakter. Ze względu na wagę podejmowania interesującego nas problemu etosu pracy podzielono je na dwie grupy: pierwszą, w których temat wartości pracy jest wiodący i prezentacja materiału empirycznego poprzedzona

<sup>133</sup> B. Fedyszak-Radziejowska: *Etos pracy rolnika. Modele społeczne a rzeczywistość*. Warszawa 1992; *Etos pracy rolnika*. Red. A. Chojnowski. Warszawa 1989; T. Chrobak: *Etos chłopski w programach stronnictw ludowych*. Rzeszów 1992.

<sup>134</sup> J. Goćkowski: *Ethos profesjonalny...*, J. Goćkowski: *Ethos nauki i role uczonych*. Kraków 1996; J. Mariański: *Etos pracy...*; J. Aleksandrowicz: *Studia medyczne a etos zawodu lekarza*. Kraków 1987.

<sup>135</sup> W. Jacher: *Refleksje socjologiczne o etosie górnika polskiego*. W: „Górnośląskie Studia Socjologiczne” Red. W. Mrozek. T. 16. Katowice 1984; *Górnicy wobec wyzwań restrukturyzacji*. Red. K. Wódz. Katowice 1997; M. S. Szczepański: *Osobowe uwarunkowania restrukturyzacji węgla kamiennego*. W: *Górnicy górnośląscy. Ludzie zbędni, ludzie luźni?* Red. M. S. Szczepański. Katowice 1993.

jest wstępem teoretycznym dotyczącym wartości pracy, drugą, w której omówione są wartości pracy różnych grup społecznych i zawodowych oraz występuje element etosu pracy.

Pierwsza grupa prac występuje zarówno w piśmiennictwie polskim, jak i zagranicznym<sup>136</sup>. Centralnym problemem są wartości pracy. Na podstawie badań empirycznych nad różnymi grupami zawodowymi J. Dose konstruuje model wartości pracy, na które wpływają wartości: moralne, psychiczne jednostki i społeczne środowiska. Szczególną uwagę poświęca dwóm ostatnim wartościom, które są rezultatem oddziaływania środowiska i psychicznych właściwości jednostki. Zwłaszcza jeden z elementów wpływu środowiska, socjalizacja, kreuje etyczne normy człowieka realizowane następnie w pracy. Te normy i wartości wpływają następnie na wybór środowiska pracy<sup>137</sup>. Konkluzje autorki są adekwatne do każdego środowiska społecznego, w tym i środowiska polskiego.

W piśmiennictwie polskim pracą opierającą się na materiałach empirycznych, lecz mającą charakter teoretyczny jest opracowanie D. Dobrowolskiej. Autorka zajmuje się czterema problemami: 1) rolą pracy zawodowej w życiu jednostki, 2) pracą jako wartością dla człowieka, 3) rolą zawodową i innymi rolami społecznymi, 4) współczesnymi ideologiami zawodowymi. Analizując rolę pracy zawodowej w życiu jednostki, autorka zajmuje się zależnością pomiędzy pracą zawodową a systemem wartości jednostki. W ramach systemu wartości analizuje wartość samej pracy, która wykracza poza aspekt materialny. Niektóre rozważania autorki są pomimo upływu czasu przydatne w dzisiejszych badaniach nad etosem pracy, np. przedstawienie pewnych podziałów dychotomicznych, orientacja na pracę i na *community*, na pracę i na czas wolny, na pracę i inne wartości. Część jednak, szczególnie dotycząca wyboru zawodu, drogi zawodowej, miejsca jednostki w zakładzie pracy mają już dzisiaj charakter historyczny.

Oprócz pracy D. Dobrowolskiej na uwagę zasługują jeszcze inne publikacje, które zajmują się wartościami pracy. Szczególnie interesująca jest praca S. Jałowickiego ze względu na skonstruowanie wskaźników, które miały rozstrzygnąć, czy praca jest wartością autoteleliczną, czy jedynie środkiem do zdobycia innych wartości<sup>138</sup>. Autor podaje wyniki badań empirycznych, opierając się na podanych przez siebie rozróżnieniach. Dla prawie połowy badanych praca jest jedynie instrumentem do osiągania wartości tkwiących poza nią. Z kolei M. Prawda skoncentrował się na wartościach pracy w cyklu życia. Przyczynek ten jest ciekawą interpretacją wartości pracy ze względu na zastosowaną metodę badawczą, wywiad swobodny jako autobiografię<sup>139</sup>. Pracę jako jedną z najważniejszych form działalności

<sup>136</sup> J. J. Dose: *Work Values: An Integrative Framework and Illustrative Application to Organizational Socialization*. „Journal of Occupational Psychology” 1997, Vol. 70; A. Sagie, D. Elizur, M. Koslowsky: *Work Values – a Theoretical Overview and a Model of Their Effects*. „Journal of Organizational Behaviour” 1996, Vol. 17; D. Elizur: *Work Values and Commitment*. „International Journal of Manpower” 1996, Vol. 17; J. M. George, G. R. Jones: *Experiencing Work: Values, Attitudes and Moods*. „Human Relations” 1997, No. 4; D. Dobrowolska: *Studia nad znaczeniem pracy...*; D. Dobrowolska: *Praca w życiu człowieka*. Warszawa 1980; S. Jałowicki: *Struktura systemu...*; S. Kowalewska: *Humanizacja pracy*. Warszawa 1971; S. Kowalewska: *Przysposobienie do pracy w przemyśle. Z zagadnień kultury pracy*. Wrocław 1966; M. Prawda: *Cykl życia jednostki a wartość pracy*. Wrocław 1987; Z. Sufin, W. Wesołowski: *Miejsce pracy w hierarchii wartości*. „Kultura i Społeczeństwo” 1963, nr 4; *Człowiek i praca*. Red. W. Jacher. Opole 1979; W. Jacher: *Praca i kultura – refleksje socjologiczne*. „Zaranie Śląskie” 1980, nr 1; J. Bugiel, M. Burkiewicz, L. H. Haber, W. Pawnik: *Praca jako wartość w świadomości załogi przedsiębiorstwa przemysłowego*. Kraków 1990; J. Augustyniak-Kopka: *O społecznych uwarunkowaniach postrzegania moralnego*. Łódź 1994.

<sup>137</sup> J. J. Dose: *Work Values...*, s. 236.

<sup>138</sup> S. Jałowicki: *Struktura systemu...*, s. 101.

<sup>139</sup> M. Prawda: *Cykl życia...*

i jej rolę w kształtowaniu postrzegania moralnego omawia J. Augustyniak-Kopka<sup>140</sup>. Wpływ pracy na świadomość moralną ludzi autorka postrzega na dwóch płaszczyznach: ideologicznej i praktycznej. Wpływ ten jest wieloletni z uwagi na wartość pracy w życiu człowieka. Ze względu na praktyczny charakter na uwagę zasługują dwie publikacje W. Jachera i jedna S. Kowalewskiej. Pierwsza, pod redakcją autora, jest zbiorem krótkich artykułów i ma za zadanie dostarczenie w sposób przystępny wiedzy dotyczącej różnych aspektów pracy ludzkiej<sup>141</sup>. Starano się tu połączyć teorię z praktyką. Oprócz podjęcia problemu wartości pracy autor zastanawia się, dlaczego człowiek pracuje oraz jaka jest treść pracy. Z kolei artykuł W. Jachera o pracy i kulturze ma charakter ogólny i wskazuje na to, że źródła wydajności pracy i motywacji do niej tkwią nie tylko w jej organizacji, ale również w kulturze<sup>142</sup>. Wchodząc do zespołu pracowniczego, pracownik wnosi ze sobą określoną kulturę, w tym i wartości pracy. Także publikacja S. Kowalewskiej – w kontekście problemu humanizacji pracy – podejmuje zagadnienie jej wartości<sup>143</sup>. Problemem ewolucji wartości pracy w świadomości pracowników przemysłu metalurgicznego zajął się J. Bugiel z zespołem. Badania empiryczne ujawniły obiektywne uwarunkowania zmian wartości pracy. Wskazano na czynniki natury makrostrukturalnej i systemowej. Dla młodego pokolenia robotników praca była wartością peryferyjną, co było związane z deprecjacją wartości pracy w latach osiemdziesiątych<sup>144</sup>.

Problematyka wartości pracy, w tym etosu pracy, podejmowana jest również przy okazji empirycznej analizy wartości pracy różnych grup społecznych i zawodowych. Są to różnego rodzaju grupy, w tym również grupy etniczne. Autorka niniejszej pracy skoncentruje się na tych, które są szczególnie często opisywane i analizowane, a wyniki badań będą przydatne do porównań przy jej analizach dotyczących kobiet, młodzieży i robotników.

W piśmiennictwie zagranicznym, szczególnie najnowszym, podnosi się kwestię zróżnicowania wartości pracy ze względu na płeć i problem, jaki mają kobiety w związku z odgrywaniem swoich głównych ról, rodzicielskiej i zawodowej<sup>145</sup>. Problemem kobiet jest pogodzenie odgrywania ról, dylemat co wybrać: dyspozycyjność w pracy czy obowiązki wobec dziecka. Szczególnie trudny wybór stoi przed kobietami, które zajmują stanowiska kierownicze i mają ambicje zawodowe. W zdominowanym przez mężczyzn świecie kobiety, dla których praca jest dużą wartością, czują się wyobcowane ze względu na panujące męskie wzory zachowań<sup>146</sup>. Podejmowane przez autorów zagranicznych badania i problemy nie są obce naszej

<sup>140</sup> J. Augustyniak-Kopka: *O społecznych uwarunkowaniach...*, s. 77.

<sup>141</sup> *Człowiek i praca...*

<sup>142</sup> W. Jacher: *Praca i kultura...*

<sup>143</sup> S. Kowalewska: *Humanizacja pracy...*

<sup>144</sup> J. Bugiel, M. Durkiewicz, L. H. Haber, W. Pawnik: *Praca jako wartość...*, s. 161.

<sup>145</sup> J. Kreps, R. Clark: *Sex, Age and Work. The Changing Composition of the Labor Force*. Baltimore-London 1975; M. Dinnerstein: *Women Between Two Worlds: Midlife Reflections on Work and Family*. Philadelphia 1992; B. A. Shelton: *Women, Men and Time: Gender Differences in Paid Work, Housework and Leisure*. Westport 1992; R. J. Burke, C. A. McKeen: *Do Women at the Top Make a Difference? Gender Proportions and the Experiences of Managerial and Professional Women*. „Human Relation” 1996, No. 8; E. Galinsky, J. T. Bond, D. E. Friedman: *The Role of Employers in Addressing the Needs of Employer Parents*. „Journal of Social Issues” 1996, No. 3; M. M. Marini, P. L. Fan, E. Finley, A. M. Beutel: *Gender and Job Values*. „Sociology of Education” 1996, No. 1.

<sup>146</sup> R. J. Burke, C. A. McKeen: *Do Women...*, s. 1102.

rodzimej rzeczywistości<sup>147</sup>. Miały jednak inny wymiar. Większa była rola opiekuńczego państwa wobec rodziny. Dopiero teraz wraz z bezrobociem i większą konkurencją w pracy młode, wykształcone kobiety chcące się realizować w pracy zawodowej jeszcze boleśniej odczuwają konflikt ról.

Młode pokolenie jest grupą, będącą przedmiotem szczególnych zainteresowań socjologów<sup>148</sup>. Przystosowane w trakcie socjalizacji wartości pracy i ich praktyczna realizacja wpływają przecież na wyniki gospodarcze. Szczególne zainteresowanie wartościami pracy młodego pokolenia wynika z faktu, że jest to przecież siła napędowa polskiej gospodarki znajdującej się w trakcie transformacji<sup>149</sup>. Wiek jest czynnikiem różnicującym wartości pracy, z jednej strony młodzi są często nastawieni na karierę i poprzez pracę mają możliwość jej realizacji. Praca jest traktowana jako wartość instrumentalna służąca realizacji własnych celów. Z drugiej strony praca jawi się u młodego pokolenia, zwłaszcza u studentów, jako cel sam w sobie<sup>150</sup>. Młode pokolenie Polaków przywiązuje już coraz większe znaczenie do wartości pracy. Reprezentuje odmienny sposób myślenia w porównaniu do swych rówieśników z lat osiemdziesiątych, dla których praca nie plasowała się wśród wysoko cenionych wartości<sup>151</sup>. Polskie młode pokolenie lat dziewięćdziesiątych w sposobie myślenia o pracy zbliża się do młodego pokolenia Europy Zachodniej.

Wartości pracy robotników były przedmiotem zainteresowań zwłaszcza socjologów rodzimych<sup>152</sup>. Wynikało to z roli, jaką robotnicy odgrywali w realnym socjalizmie. Interesowano się traktowaniem przez nich pracy oraz sposobem sytuowania jej wśród innych wartości życiowych. Problem ten podejmują A. Sarapata oraz M. Górską. Badania obydwu autorów wykazują, że wśród robotników przeważają osoby, dla których praca stanowi tylko wartość instrumentalną. Motywacje materialne występują oczywiście u większości robotników, jednakże ich nasilenie jest różne. Niemal równa co do wielkości jest grupa tych, którzy prezentują poglądy ambiwalentne, jak i tych, którzy w pracy szukają samoistnej satysfakcji.<sup>153</sup> Dość licznie prezentowany jest pogląd ujmujący pracę nie w kategoriach satysfakcji zawodowej,

<sup>147</sup> *Etos pracy kobiety*. Red. M. Kamińska. Warszawa 1989; K. Wrochno: *Problemy pracy kobiet*. Warszawa 1971.

<sup>148</sup> S. B. Sarason: *Work, Aging and Social Change. Professionals and the One Life – One Career Imperative*. London 1977; J. Kreps, R. Clark: *Sex, Age and Work...*

<sup>149</sup> I. Borowska: *Inicjatywa czy solidna uczciwa praca – ważne problemy w wychowaniu polskiej młodzieży*. W: *Wychowanie wobec wartości pracy*. Red. T. Borowska, ks. J. Gaida. Opole 1994; S. Bartel: *Realizacja wartości, pracowitość a samowiedza i doświadczenie wychowawcze młodzieży*. Białystok 1996; A. Wojciechowska-Miszalska: *System wartości i aspiracje życiowe*. W: *Młoda generacja w społeczeństwie polskim przełomu transformacyjnego*. Łódź 1991; A. Krasnodębska: *Orientacje aksjologiczne młodzieży akademickiej. Z badań nad studentami uczelni opolskich*. Opole 1997; A. Krasnodębska: *Praca jako wartość w opiniach i ocenach polskiej młodzieży akademickiej*. W: *Młodzież jako przedmiot badań naukowych*. Red. J. Górniewicz. Olsztyn 1999.

<sup>150</sup> S. B. Sarason: *Work, Aging...*, s. 153–164.

<sup>151</sup> A. Wojciechowska-Miszalska: *System wartości i aspiracje życiowe...*, s. 160–161; A. Krasnodębska: *Orientacje aksjologiczne...*, s. 44–45.

<sup>152</sup> *Młodzi robotnicy. Kwalifikacje, postawy, aspiracje*. Red. W. Wesołowski. Warszawa 1975; M. Jarosińska: *Przystosowanie młodzieży robotniczej do pierwszej pracy*. Warszawa 1975; M. Górską: *Człowiek i jego praca. Opinie i postawy robotników*. Warszawa 1977; M. Górską: *Robotnicy o swojej pracy*. Warszawa 1978; K. Hirszel: *Robotnicy i inżynierowie. Postawy wobec pracy i wybranych wartości społecznych*. Warszawa 1983; D. Dobrowolska: *Zróżnicowanie społeczno-zawodowe a stosunek do pracy*. Warszawa 1983; D. Dobrowolska: *Wartość pracy dla jednostki w środowisku przemysłowym*. Wrocław 1984; H. Strzebińska, R. Walicki, S. Wróblewski: *Praca jako wartość w świadomości pracowników przemysłu*. Warszawa 1986; A. Sarapata: *Praca robotnika*. Warszawa 1986; T. Michalczyk: *Zagrożenia wartości pracy*. „Studia Socjologiczne” 1988, nr 2.

<sup>153</sup> A. Sarapata: *Praca...*, s. 12–27.



lecz użyteczności społecznej. Górska pisze, że potrzeba wykonywania pracy ciekawej, zgodnej z zainteresowaniami jest szczególnie silna w grupie najmłodszych. Z upływem lat coraz ważniejszy staje się cel pracy. Im wyższa jest pozycja zawodowa badanych robotników, tym rzadziej uznają oni pracę za wartość czysto instrumentalną i tym większe ma znaczenie praca pożyteczna dla społeczeństwa. Badania autorki co prawda dotyczyły początku lat siedemdziesiątych, ale mogą stanowić pewną podstawę porównawczą do badań zaprezentowanych w niniejszej pracy, w których wylosowano liczną grupę robotników. Wartość pracy w kategorii robotników stawała często w centrum uwagi A. Matejki, który koncentrując się na problematyce zakładu pracy, podejmował te zagadnienia w swoich publikacjach<sup>154</sup>. Do tej grupy prac należy zaliczyć również publikacje socjologów śląskich, którzy przeprowadzali swe badania w zakładach pracy województwa katowickiego, między innymi na temat wartości pracy. Konkluzje wynikające z badań odnosiły się w dużej mierze do robotników<sup>155</sup>.

Problem pracy i wartości pracy nie ominął również wydawnictw, które koncentrują się na przyszłościowej wizji społeczeństw<sup>156</sup>. Koncepcje te pokazują nam świat, w którym będą dominować różne formy zatrudnienia. U. Beck rozwija teorię „społeczeństwa ryzyka”, które ma nastać po społeczeństwie industrialnym. Nowe wirtualne społeczeństwo cechuje się indywidualizacją, instytucjonalizacją i standaryzacją. Istotną cechą tego społeczeństwa jest koniec epoki pełnego zatrudnienia będącego konsekwencją rozwoju gospodarczego i globalizacji. Zarówno U. Beck, jak i A. Tofler – twórca koncepcji „trzeciej fali” – formułują postulaty pod adresem potencjalnych pracowników. W nowym społeczeństwie niezbędne są nowy człowiek pracy i nowe wartości pracy. Pracodawcom potrzebni są pracownicy, którzy potrafią przystosować się do zmieniających się warunków. Mają to być pracownicy, którzy pragną odpowiedzialnej i samodzielnej pracy, umożliwiającej wykorzystanie siły i umiejętności. Praca ma być traktowana nie tylko jako możliwość zarabiania pieniędzy, ale również realizowania innych ważnych potrzeb<sup>157</sup>. Praca w firmach nowoczesnego społeczeństwa wymusza inny sposób myślenia, który charakteryzuje się kreatywnością myślenia, samokształceniem i większą przebojowością<sup>158</sup>. W związku z rozwojem nowoczesnych technologii pojawiają się nowe formy pracy, które wymagają innowacyjności i pomysłowości pracowników<sup>159</sup>. Wizje przyszłości pełne są jednak

<sup>154</sup> A. Matejko: *Socjologia zakładu pracy*. Warszawa 1961; A. Matejko: *Praca i koleżeństwo*. Warszawa 1963; A. Matejko: *Wież i konflikt w zakładzie pracy*. Warszawa 1969; A. Matejko: *Socjologia pracy. System społeczny zakładu pracy*. Warszawa 1968.

<sup>155</sup> *Socjologiczne aspekty wprowadzania czterobrygadowego systemu pracy w górnictwie węgla kamiennego*. Red. W. Jacher. Katowice 1981; *Socjologiczne mierniki efektywności pracy*. Red. W. Jacher. Katowice 1985; *Metodologiczne problemy socjologii pracy*. Red. W. Jacher. Katowice 1987; *Społeczność zakładu pracy*. Red. W. Jacher. Katowice 1992; *Metodologiczne problemy badań zachowań pracowniczych*. Red. W. Jacher. Katowice 1992.

<sup>156</sup> A. Tofler: *Trzecia fala*. Warszawa 1986; H. P. Martin, H. Schumann: *Pułapka globalizacji. Atak na demokrację i dobrobyt*. Wrocław 2000; U. Beck: *Risk Society. Toward a New Modernity*. Frankfurt am Main 1986; U. Beck: *Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft*. Frankfurt-New York 1999; U. Beck: *A Global Prospect: Beyond the Work Society*. „Global Focus” 2000, Vol. 12(1); E. Y. Yaar: *Economic Culture in Post-industrial Society: Orientation Toward Growth, Work and Technology*. „International Sociology” 1987, No. 3.

<sup>157</sup> A. Toffler: *Trzecia fala...*, s. 437–438.

<sup>158</sup> S. Crawford: *Technical Workers in an Advanced Society. The Work, Careers and Politics of French Engineers*. Cambridge 1989.

<sup>159</sup> T. R. Ide, A. J. Cordell: *Automating Work*. „Society” 1994, Vol. 31, No. 6; Z. Sirojć: *Praca w przyszłości jutra*. „Humanizacja Pracy” 1998, nr 1–2; M. Pańkowska: *Pojęcie i charakterystyki telepracy*. „Humanizacja Pracy” 1999, nr 1.

obaw co do możliwości zapewnienia pracy wszystkim chętnym, a przynajmniej jego dominującej większości<sup>160</sup>. Czy rzeczywiście praca będzie nieosiągalną wartością dla większości chętnych? Czy da się rozwiązać problem strukturalnego bezrobocia i chronicznego braku miejsc pracy? U. Beck twierdzi, że w społeczeństwie ryzyka będziemy mieli do czynienia z różnymi formami niepełnego zatrudnienia. Dlatego należy zapewnić odpowiedni dochód członkom społeczeństwa za inne formy aktywności, które badacz ten nazywa „pracą obywatelską”. Stanowiłaby ją również opieka nad dziećmi, aktywność kulturalna, artystyczna oraz praca na rzecz społeczeństwa<sup>161</sup>. Możliwe, że jest to częściowe rozwiązanie problemu, ale nie dla wszystkich młodych, wykształconych członków społeczeństwa. Pozostanie jednak otwarte pytanie, jak w takiej sytuacji będą cenione wartość samej pracy oraz wartości z nią związane? Czy posiadanie pracy będzie związane z wyższym poziomem życia? A jeśli tak, to w jakiej skali? Są to pytania na, które jeszcze nie potrafimy odpowiedzieć.

#### 1.4. Śląski etos pracy jako problem naukowy i jego perspektywa badawcza

Zdefiniowanie pojęcia etosu, etosu pracy oraz omówienie literatury podejmującej zagadnienia etosu pracy i wartości pracy pozwalają na przeanalizowanie i zdefiniowanie śląskiego etosu pracy.

Wieloznaczność i rozciągłość pojęcia etos, a również etos pracy, pozwalają autorce pracy umieścić śląski etos pracy w tych właśnie kategoriach. Słowo „etos” bowiem mieści w sobie oprócz świadomościowych również powinnościowe (normatywne) oraz behawioralne komponenty. W takim właśnie znaczeniu zjawisko śląskiej pracowitości było postrzegane przez badaczy problematyki Śląska (historyków, etnologów, socjologów, kulturoznawców)<sup>162</sup>. Przez niektórych badaczy problematyka śląskiego etosu pracy traktowana była jako część zjawiska, które nazywano etosem śląskim<sup>163</sup>.

<sup>160</sup> H. P. Martin, H. Schuman: *Pulapka...*, s. 5–9.

<sup>161</sup> U. Beck: *A Global Prospect...*, s. 84–86.

<sup>162</sup> E. Kopeć: „My” i „oni” na Górnym Śląsku (1918–1939). Katowice 1983; M. W. Wanatowicz: *Stereotyp Ślązaka w świadomości ogólnopolskiej*. „Miesięcznik Literacki” 1988, nr 1; M. W. Wanatowicz: *Obraz rodziny górnośląskiej w oczach przybyszy*. „Zeszyty Chorzowskie” 1997, t. 2; I. Bukowska-Floreńska: *Spoleczno-kulturowe funkcje tradycji w społecznościach Górnego Śląska*. Katowice 1987; J. Chałasiński: *Antagonizm polsko-niemiecki w osadzie fabrycznej „Kopalnia” na Górnym Śląsku*. Warszawa 1935; P. Rybicki: *O badaniu socjograficznym Śląska*. Katowice 1938; W. Mrozek: *Rodzina górnicza*. Katowice 1965; W. Mrozek: *Górnośląska rodzina robotnicza w procesie przeobrażeń*. Katowice 1987; W. Jacher: *Refleksje socjologiczne o etosie górnika polskiego*. W: „Górnośląskie Studia Socjologiczne”. Red. W. Mrozek. T. 16. Katowice 1984; W. Jacher: *Etos górnika polskiego*. „Kwartalnik Opolski” 1989, nr 2; W. Jacher: *Spoleczna przestrzeń restrukturyzacji w przedsiębiorstwach województwa katowickiego*. W: *Metodologiczne problemy zachowań pracowniczych*. Red. W. Jacher. Katowice 1992; M. S. Szczepański: *Opel z górniczym pióropuszem*. Katowice 1997; *Górnicy wobec wyzwań restrukturyzacji*. Red. K. Wódz. Katowice 1997; W. Świątkiewicz: *Tradycja i wybór. Socjologiczne studium religijności na górnym Śląsku*. Katowice–Wrocław 1997; M. Błaszczyk-Wacławik, W. Błasiak, T. Nawrocki: *Górny Śląsk. Szczególny przypadek kulturowy*. Kielce 1990.

<sup>163</sup> E. Kopeć: „My” i „oni”..., s. 41.

Oczywiście istnieje wiele terminów blisko zahaczających lub mających wspólny zakres pojęciowy z terminem „etos” (wzór kulturowy pracy, styl życia, etyka pracy czy obyczaj), jednak pojęcie etosu pracy w kontekście analizowanego zjawiska autorka pracy uważa za najbardziej adekwatne. Pojęcie etyki pracy, związane z kulturą pracy, często odnosi się do etyki pracy poszczególnych grup zawodowych. J. Szczepański tak definiuje te pojęcia: „Do kultury pracy należy też etyka zawodowa, czyli zespół norm i dyrektyw wynikających z tradycji zawodu, »ducha kultury« narodowej, z podstawowych wskazań etycznych przyjętych w danym społeczeństwie, a zastosowanych do wykonywania danego zawodu.”<sup>164</sup> Śląski etos pracy, pomimo że genetycznie wywodził się z wykonywania zawodu górnika i hutnika, był realizowany w wielu grupach zawodowych. Oprócz tego zjawisko to obejmowało również pracę pozazawodową, w domu. Wartości, normy i behawioralny kontekst etosu były cechami realizowanymi przez społeczności lokalne, a nie tylko przez grupy zawodowe. Zastosowanie więc pojęcia „etyka pracy” zawęziłoby i ograniczyło zakres badanego zjawiska. Podobnie, ale w innym zakresie, zawęziłoby zastosowanie pojęcia „wzór kulturowy pracy”. Ten ostatni bowiem: „Określa przyjęcie osoby (wzór osobowy) zachowania, wytworu lub stosunku do wartości i norm uznawanych w danej kulturze za przedmiot naśladownictwa stanowiący substytut własnych doświadczeń i własnych wyborów w konkretnych alternatywach życia społecznego.”<sup>165</sup> Wzór kulturowy zawiera więc elementy „nadnormatywnie pozytywne” w realizacji, godne realizacji, ale takie, które niekoniecznie są możliwe do spełnienia. Wzór kulturowy pracy też zawiera takie elementy, które niekoniecznie muszą być urzeczywistnione. Opcja etosowa badanego zjawiska zawiera natomiast konkretne działania i zachowania członków danej grupy społecznej. W śląskich społecznościach też występowały kulturowe wzory pracy, ale przyjęcie opcji etosowej oznacza, że w skład analizy wchodzi realizacja sfery behawioralnej.

Dwa inne pojęcia bliskie rozumieniu etosu to „styl życia” i „obyczaj”. Styl życia jednak oznaczałby całokształt zachowań związanych z życiem codziennym. A. Siciński tak go definiuje: „[...] styl życia oznacza zespół codziennych zachowań, sposób postępowania, aktywność, specyficzne dla danej zbiorowości lub jednostki [...], odróżniające je od innych zbiorowości i jednostek”<sup>166</sup>. Posłużenie się pojęciem stylu życia, z jednej strony, znacznie rozszerzyłoby problematykę badawczą, ponieważ musiałaby obejmować wówczas całokształt zagadnień związanych z życiem codziennym Ślązaków (rodzinnym, sąsiedzkim, lokalnym), nie tylko zaś z pracą. Jednak badania nad stylem życia niekoniecznie muszą obejmować system norm i wartości, wystarcza element behawioralny. Tak więc, z drugiej strony, zawęziłoby to problematykę badawczą.

„Obyczaj” to termin, który też jest zbliżony do pojęcia etosu, ale dzięki niemu opisalibyśmy jeszcze wiele innych zjawisk kulturowych na Śląsku: „Obyczaj to obowiązujący sposób zachowania lub akceptowana reguła postępowania, której naruszenie wywołuje negatywne sankcje społeczne.”<sup>167</sup> Termin ten obejmuje znacznie szerszy zakres zachowań niż praca (związanych z wiarą, rodziną, życiem sąsiedzkim i lokalnym). Obyczaj kładzie zdecydowanie większy nacisk na sferę behawioralną, a mniejszy – na wartości. Potraktowanie

<sup>164</sup> J. Szczepański: *Socjologiczne zagadnienia wyższego wykształcenia*. Warszawa 1963, s. 361.

<sup>165</sup> *Słownik etnologiczny...*, s. 372.

<sup>166</sup> *Problemy teoretyczne i metodologiczne badań stylu życia*. Red. A. Siciński. Warszawa 1980, s. 6.

<sup>167</sup> *Słownik pojęć socjologicznych*. Opr. M. Pacholski, A. Słaboń. Kraków 1997, s. 116.

badanego zjawiska w kategorii obyczaju umieściłoby pracę Ślązaków jako jeden z jego elementów wśród innych i zawęziłoby ją do opisu zachowań.

Przyjęcie perspektywy etosowej wydaje się więc najbardziej adekwatne do badanego zjawiska. W śląskim etosie pracy bowiem występowały elementy świadomościowe, ale również behawioralne. Oprócz zinternalizowanych wartości i norm istniało również dążenie do ich realizacji. Cechy śląskiego etosu pracy zostaną przeanalizowane na podstawie poprzednich rozważań dotyczących konstytutywnych cech etosu pracy. Specyfika tych cech zostanie przedstawiona na podstawie dotychczas przeprowadzonych badań naukowych (historycznych, etnologicznych i socjologicznych). Będzie to przydatne do sformułowania definicji śląskiego etosu pracy.

**Wartości.** W społeczności śląskiej istniały trzy nadrzędne wartości: religia katolicka, rodzina i praca<sup>168</sup>. Spośród nich praca była najistotniejsza do stworzenia grupy etosowej. Była to wartość nadrzędna i konstytutywna dla tej grupy. Liczyła się głównie praca członków grupy – praca fizyczna<sup>169</sup>. Istotna była jej jakość: musiała być ona rzetelnie i solidnie wykonana<sup>170</sup>. Wartości związane z pracą miały charakter nakazowy i powinny być realizowane przez członków grupy. Przystawianie tych wartości następowało w trakcie socjalizacji i traktowane było jako obowiązujące. Wartości pracy dotyczyły nie tylko pracy zawodowej, ale również pracy domowej, którą wykonywały kobiety i dzieci<sup>171</sup>. Praca jako wartość oraz nieodłączne jej atrybuty, jak solidność i rzetelność jej wykonywania, były przekazywane przez rodzinę. Rodzina odgrywała podstawową rolę w tym procesie. Na przekaz międzypokoleniowy wartości związanych z pracą wskazują podjęte badania socjologiczne W. Mrozek i F. Adamskiego<sup>172</sup>. Oprócz rodziny istotne znaczenie miała grupa zawodowa, ściśle zresztą powiązana z grupą rodzinną ze względu na dziedziczenie zawodu<sup>173</sup>. Realizacja tego „rdzenia” wartości stanowiła czynnik identyfikacji jednostki z grupą etosową. Wartość naczelną była wzmacniana przez wartości uzupełniające, które stanowiły jej atrybuty (solidność, rzetelność, dyscyplina, posłuszeństwo, szacunek do przełożonych, dobra organizacja)<sup>174</sup>. Wartości te ułatwiały i umożliwiały realizację wartości naczelnej. Wyznaczały one sferę aksjologiczną etosu. Wykonywana praca, szczególnie praca górników, była powiązana z wartościami religijnymi<sup>175</sup>.

**Normy.** Pracy Ślązaków towarzyszyło wiele norm, których należało przestrzegać. Najistotniejsze związane były z solidnością i jakością wykonywanej pracy<sup>176</sup>. Przekazywano je w tradycji zawodowej i rodzinnej. Z normami wiązały się sankcje za ich nieprzestrzeganie. Oprócz sankcji formalnych, które pochodziły od pracodawcy, istniały sankcje wewnątrz grupy zawodowej i rodziny. Zasadniczą przyczyną tych sankcji miała charakter egzysten-

<sup>168</sup> I. Bukowska-Floreńska: *Spoleczno-kulturowe...*; M. Błaszczyk-Wacławik: *Miejsce i rola regionalnej kultury w procesach życia społecznego zbiorowości Górnego Śląska do roku 1945*. W: W. Błaszczyk-Wacławik, W. Błasiak, T. Nawrocki: *Górny Śląsk...*

<sup>169</sup> I. Bukowska-Floreńska: *Spoleczno-kulturowe funkcje...*, s. 127.

<sup>170</sup> J. Chałasiński: *Antagonizm...*, s. 100; E. Kopeć: „My” i „oni”..., s. 41–45.

<sup>171</sup> E. Górnikowska-Zwołak: *Szkic do portretu Ślązaczki*. Katowice 2000.

<sup>172</sup> W. Mrozek: *Rodzina...*; F. Adamski: *Hutnik i jego rodzina*. Katowice 1966.

<sup>173</sup> Tamże.

<sup>174</sup> I. Bukowska-Floreńska: *Spoleczno-kulturowe funkcje...*, s. 70–73.

<sup>175</sup> W. Świątkiewicz: *Tradycja i wybór...*, s. 36–63.

<sup>176</sup> W. Mrozek: *Rodzina...*, s. 90–120; F. Adamski: *Hutnik...*, s. 55–77.

cyjny. Ponieważ większość mężczyzn była zatrudniona w kopalni, złe wykonanie pracy groziło śmiercią. Sankcje grupy zawodowej dla osoby źle wykonującej swoją pracę były więc rygorystyczne. Przenosiły się one na grupę rodzinną ze względu na powiązania rodzinno-zawodowe. Rygorystycznie przestrzegano normy uczciwości, nie tylko w życiu zawodowym i rodzinnym, ale również w sąsiedzkim i publicznym<sup>177</sup>.

**Zachowania, działania.** W śląskim etosie pracy zachowania i działania były jednym z jego istotnych elementów. Zachowania te dotyczyły wykonywanej przez mężczyzn pracy zawodowej, gdzie samo jej wykonywanie było bardzo cenione<sup>178</sup>. Cenione wartości pracy, jak solidność, rzetelność i uczciwość były przekładane na zachowania. Poprzez system zachowań i działań starszych członków rodziny do pracy wdrażano dzieci. Rodzina była najistotniejszym przekazywaczem zachowań. To tutaj dzieci były wdrażane do pracy domowej, a chłopcy do pracy zawodowej w związku z dziedziczeniem zawodu. Czynniki zewnętrzne i wewnętrzne wymuszały w działaniach i zachowaniach respektowanie wartości i norm etosowych.

**Społeczny charakter etosu.** Tradycyjny śląski etos pracy miał charakter społeczny. Był realizowany w grupie, która wytwarzała wartości i przekazywała je. Przekazywanie wartości i norm etosowych odbywało się zarówno w grupie jako całości, jak i w grupie rodzinnej, zawodowej, sąsiedzkiej i lokalnej<sup>179</sup>. Związane to było z homogenicznością wyznaniową i zawodową grupy oraz powodowało wytworzenie jednorodnego typu osobowości społecznej, charakterystycznej dla Ślązaków. Istotną rolę odgrywała tutaj grupa rodzinna, w której dokonywała się socjalizacja młodego pokolenia. To jej przypisuje się najważniejsze znaczenie w przekazywaniu wartości i norm etosowych zarówno dotyczących religii, obyczaju, jak i pracy. Ciąg zdarzeń historycznych spowodował, że Ślązacy czuli się grupą odrębną od innych oraz za taką grupę byli postrzegani<sup>180</sup>. Na podstawie tej odrębności tworzyły się stereotypy. Tworzyły się tym łatwiej, że Ślązacy przez lata byli grupą homogeniczną klasowo i zawodowo. Stereotypy te pogłębiały się po wojnie ze względu na napływ obcych do pracy<sup>181</sup>. Duża część cech stereotypu Ślązaków i ich autostereotypu dotyczyła sfery pracy. Cechą śląskiej grupy etosowej było wytwarzanie specyficznych dla niej elementów kultury. Wokół głównej wartości, jaką była praca, koncentrują się elementy kultury, które podtrzymują jej trwanie, nadają jej koloryt, spełniają funkcje prestiżowe i integracyjne<sup>182</sup>. Szczególnie kultura górnicza spełniała takie funkcje. Cały system hierarchii zawodowej, związane z tym obyczaje, stroje, tańce, pieśni, twórczość literacka służyły podtrzymywaniu etosu pracy i integrowały grupę.

Analiza specyfiki konstytutywnych cech śląskiego etosu pracy pozwoliła na sformułowanie jego definicji: **Śląski etos pracy to całokształt wartości i norm oraz działań i zachowań**

<sup>177</sup> E. Kopeć: „My” i „oni”..., s. 43–44.

<sup>178</sup> J. Chałasiński: *Antagonizm...*, s. 100; E. Kopeć: „My” i „oni”..., s. 41–45; W. Mrozek: *Rodzina...*, s. 41–90; F. Adamski: *Hutnik...*, s. 55–77; I. Bukowska-Floreńska: *Społeczno-kulturowe funkcje...*, s. 70–81.

<sup>179</sup> W. Mrozek: *Rodzina...*, s. 41–90; F. Adamski: *Hutnik...*, s. 55–77.

<sup>180</sup> E. Kopeć: „My” i „oni”...; M. W. Wanatowicz: *Ludność napływowa na Górnym Śląsku w latach 1922–1939*. Katowice 1982.

<sup>181</sup> E. Kłosek: „Swoi” i „obcy” na Górnym Śląsku od 1945 roku. Wrocław 1995; W. Błasiak: *Śląska zbiorowość regionalna i jej kultura w latach 1945–56*. W: *Górny Śląsk...*

<sup>182</sup> I. Floreńska-Bukowska: *Społeczno-kulturowe funkcje...*, s. 70–81.

odnoszących się do wykonywanej przez Ślązaków pracy zawodowej i pozazawodowej. Nieodzownymi atrybutami tego etosu były: pracowitość, solidność, sumienność, uczciwość, dyscyplina, posłuszeństwo, szacunek dla przełożonych, dobra organizacja. Cechy te wykształciły specyficzny typ mentalności społecznej (osobowości społecznej) i genetycznie były związane z wykonywaniem zawodu robotnika w przemyśle (najczęściej górnika i hutnika). W trakcie przekazu międzypokoleniowego zostały one przekazane przez rodzinę następnym członkom pokolenia wykonującym już zróżnicowane zawody. Istotne w tym etosie było powiązanie pracy ze sferą rodzinną i religijną.

W badaniach śląskiego etosu pracy należy skupić uwagę na perspektywie jego ujęcia. Jedno z ujęć, jakie można zastosować, to ujęcie statyczne (czasami zwane arystotelesowskim), bliższe kategoriom filozoficznym. Wówczas etos badany jest w danym miejscu i czasie, w różnych jego aspektach. O wiele ciekawsze natomiast jest dynamiczne podejście do problematyki etosu, które zaprezentował M. Weber w cytowanej już pracy o etyce protestanckiej. Publikacja Webera kładła nacisk na pewien proces, który narasta, na jego genezę i przyczyny zaistnienia. Wskazywała na praktyczne konsekwencje powstania grupy etosowej. Takie właśnie podejście będzie przydatne w analizie śląskiego etosu pracy, wymagającym prześledzenia tego zjawiska w czasie, aby zrozumieć jego istotę. Geneza etosu wynika z licznych uwarunkowań, ale najistotniejsze są uwarunkowania historyczne i społeczne służące stworzeniu grupy etosowej. Mieliśmy do czynienia ze zbiegiem szczególnych warunków ekonomicznych i kulturowych, sprzyjających wytworzeniu się śląskiego etosu pracy. Istnienie etosu zależy od postawy członków grupy etosowej, którzy internalizują i realizują etosowy system wartości. W wypadku Ślązaków dużą rolę odegrała rodzina. Trwanie etosu zależy od systemu sankcji grupowych, jakie grupa stosuje, aby wyegzekwować realizację etosu. Grupa może zmniejszyć swoją liczebność, lecz etos może istnieć nadal, bo przynajmniej część grupy realizuje jego normy i wartości. Etos trwa i może ulegać ewolucji w zależności od czynników wewnętrznych (siła trwania i nacisk na członków) oraz czynników zewnętrznych (warunków społeczno-ekonomicznych). W podtrzymywaniu etosu bądź hamowaniu jego oddziaływania te ostatnie stanowią makrostrukturalną płaszczyznę w realizacji zachowań behawioralnych i w dużym stopniu decydują o trwaniu etosu. Zanik etosu związany jest z odchodzeniem członków oraz brakiem przekazu międzypokoleniowego cech etosu. Może również zależeć od czynników zewnętrznych. Śląski etos pracy takim procesom podlegał. I wreszcie ostatni problem badawczy to wpływ norm i wartości śląskiego etosu pracy na aktualny etos pracy na Śląsku. Grupa etosowa może ulec zanikowi bądź przekształceniu, ale niektóre, specyficzne jej cechy będą jeszcze przekazywane w trakcie socjalizacji. Te cechy mogą być restytuowane w sprzyjających warunkach makrostrukturalnych. Dotyczy to w szczególności sfery pracy zawodowej. Takie podejście badawcze odnoszące się do śląskiego etosu pracy zastosowano w niniejszej pracy.

## 1.5. Przedmiot badań, cel badań, pytania badawcze

Analiza badań nad etosem pracy, wartością pracy, a szczególnie zdefiniowanie i przedstawienie komponentów śląskiego etosu pracy oraz podejścia badawczego była pomocna w sformułowaniu przedmiotu i celu badań. Przyjmując za punkt wyjścia sformułowaną wcześniej definicję śląskiego etosu pracy, określono przedmiot badań. Są nim śląskie społeczności lokalne. W zbiorowościach tych bowiem zachodziły i zachodzą podstawowe procesy powstania, rozwoju i zmian śląskiego etosu pracy. Celem badań było zaś:

1. Ustalenie czynników wpływających na powstanie śląskiego etosu pracy w drugiej połowie XIX wieku.
2. Prześledzenie procesów wpływających na utrwalanie się tego zjawiska w okresie międzywojennym i ustalenie jego cech.
3. Prześledzenie ewolucji i zmian zachodzących w cechach śląskiego etosu pracy w okresie realnego socjalizmu.
4. Prześledzenie zmian strukturalnych, którym podlegają mieszkańcy lokalnych śląskich społeczności.
5. Przedstawienie wartości, norm i zachowań obecnych w ich etosie pracy. Zaprezentowanie strategii działań zawodowych.'

Aby zrealizować trzy pierwsze cele zamierzeń badawczych, należy ustalić: jakie czynniki przyczyniły się do powstania tego zjawiska w drugiej połowie XIX wieku, zakres występowania tego zjawiska i siły jakie wpływały na nie (czynniki stymulujące i czynniki rozbijające), uwzględnić przeobrażenia strukturalne, jakie zaszły na Śląsku po włączeniu go do Polski po odzyskaniu niepodległości, ustalić, jakie role zawodowe były udziałem Ślązaków, przeanalizować rolę rodziny i grupy zawodowej w przekazywaniu cech śląskiego etosu pracy oraz rolę innych czynników, takich jak prasa i literatura, które mitologizowały to zjawisko. Odpowiadając na trzecie pytanie, należy skoncentrować się na odpowiedzi na pytanie, jakie cechy śląskiego etosu pracy były realizowane w sferze zawodowej w realnym socjalizmie, a jakie zostały odrzucone, jakie zaś urzeczywistniano w sferze prywatnej, jaka była funkcja śląskiego etosu pracy. Odpowiadając na te pytania, które wchodzą w zakres pierwszych trzech celów badawczych, autorka posłużyła się głównie źródłami zastanymi, czyli opracowaniami dotyczącymi historii gospodarczej i społecznej Śląska, artykułami i publikacjami zwartymi, a także danymi statystycznymi (roczniki i opracowania), pamiętnikami, prasą, literaturą piękną. Materiał ten uzupełniono wywiadami swobodnymi przeprowadzonymi z ekspertami społecznymi, którymi były z reguły osoby dobrze znające problematykę własnej zbiorowości (starsi Ślązacy i starsi napływowci). Te źródła pozwalają prześledzić genezę, rozwój i ewolucję śląskiego etosu pracy do 1989 roku.

W związku z postawionym sobie czwartym i piątym celem sformułowane zostały trzy pytania badawcze:

1. Które grupy ludności (Ślązacy, napływowci) kontynuują zawody, które tradycyjnie były związane ze śląskim etosem pracy?
2. Czy występują różnicowania w systemie wartości, norm i zachowań etosu pracy w zależności od pochodzenia regionalnego (śląskiego i napływowego)? Czy mają wpływ na to inne czynniki (wykształcenie, wiek, rodzaj pracy)?

3. Czy w społecznościach śląskich mamy do czynienia w aktualnych warunkach gospodarki rynkowej z powstawaniem nowego etosu pracy adekwatnego do odmiennej sytuacji gospodarczej? Czy ten nowy etos u części społeczności jest kontynuacją istotnych cech śląskiego etosu pracy? Które z cech są kontynuowane, a które uległy zmianie?

Aby odpowiedzieć sobie na pierwsze z pytań, konieczne jest prześledzenie zmian strukturalnych, jakie nastąpiły w co najmniej dwu pokoleniach ludności śląskiej i napływowej. Śląski etos pracy potocznie kojarzono z pracą w zawodach robotniczych, a w szczególności w profesji górniczej. Trzeba więc sobie odpowiedzieć, na ile Ślązacy kontynuowali te zawody, a w jakim stopniu od nich odchodzili. W celu ustosunkowania się do dwóch następnych pytań, odwołano się do przedstawionej wcześniej koncepcji teoretycznej etosu, etosu pracy i śląskiego etosu pracy, do ich cech konstytutywnych, zgodnie z którymi ustalono poniższą listę pytań szczegółowych.

#### 1. Wartości i normy

- W jaki sposób praca sytuje się w systemie wartości badanych?
- W jaki sposób respondenci postrzegają wartości samej pracy?
- Jakie cechy pracy są dla badanych istotne?
- Jakie normy związane z wykonywaniem pracy są dla badanych istotne?

#### 2. Grupa

- Jakie cechy związane z pracą występują w stereotypowym postrzeganiu Ślązaka?
- Jakie cechy związane z pracą występują w stereotypowym postrzeganiu Polaka?
- Jakie podobieństwa i różnice występują w tych stereotypach?

#### 3. Zachowania – działania

- W jaki sposób deklarowane normy i wartości są przekładane na zachowania?
- W jaki sposób istniejący stereotyp jest przekładany na zachowania?
- Jakie strategie działania preferują badani w swoim życiu zawodowym?
- Jakie strategie działania preferują badani, aby przygotować swoje dzieci do odgrywania roli zawodowej?

Aby zrealizować czwarty i piąty cel oraz odpowiedzieć na pytanie, jaki jest współczesny etos pracy w małych śląskich miejscowościach, należało przeprowadzić badania empiryczne na wybranej grupie ludności. Do badań wybrano trzy niewielkie miejscowości śląskie: Murcki należące do Katowic, Kochłowice należące do Rudy Śląskiej i gminę Wyrę (badania przeprowadzono w dwóch miejscowościach gminy: w Wyrach i Gostyni). Cechą wspólną tych miejscowości było to, że wszystkie rozwijały się na bazie istniejących kopalń, które przez lata były głównym miejscem pracy ich mieszkańców. Dobór takich właśnie miejscowości do badań, będących typowymi miejscowościami śląskimi, pozwala na zbadanie cech konstytutywnych etosu pracy oraz na udzielenie odpowiedzi na pytanie, w jakich aspektach stanowią one kontynuację śląskiego etosu pracy. Miejscowości te z jednej strony były podobne (rozwój na podstawie kopalń), a z drugiej – odmienne. Do dwu z nich, Kochłowic i Murcek w okresie powojennym, a szczególnie latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych, odbywały się duże migracje ludności, w związku z podejmowaniem pracy w miejscowych kopalniach. Gmina Wyrę jest miejscowością ze zdecydowaną przewagą ludności rodzimej. Do badań wylosowano ludność śląską i ludność napływową. Grupa ludności śląskiej była tu główną grupą badawczą, grupa ludności napływowej – kontrolną.<sup>183</sup> Autorka pracy chciała

<sup>183</sup> Szczegółowy opis próby i metody jej doboru zamieszczono w rozdziale czwartym.



ustalić, jakie zmiany strukturalne nastąpiły w badanych zbiorowościach oraz czy występują różnice i w jakim wymiarze w konstytutywnych cechach etosu. Istotna jest również odpowiedź na pytanie, które postawiono na końcu: Czy w społecznościach śląskich mamy do czynienia z tworzeniem się nowego etosu pracy? Interpretacja danych nie zostanie ograniczona jedynie do badanych miejscowości. Są one na tyle reprezentatywne dla regionu, że można stwierdzić, iż występujące tam zjawiska są częścią procesów zachodzących w tego typu zbiorowościach lokalnych. Uogólnień tych można również dokonać w innych homogenicznych zawodowo społecznościach podlegających procesowi restrukturyzacji. W poszczególnych fazach postępowania badawczego i analizy materiału empirycznego zostaną przedstawione uogólnienia, na podstawie przeprowadzonych już badań regionalnych czy ogólnopolskich. Aby jednak zrealizować ostatni cel zamierzeń autorki i odpowiedzieć na pytania szczegółowe, należy prześledzić, jak doszło do genezy, rozwoju, ewolucji i zmiany śląskiego etosu pracy.

## Rozdział 2

# Geneza i kształtowanie się śląskiego etosu pracy

## 2.1. Geneza śląskiego etosu pracy

### 2.1.1. Historyczne warunki industrializacji na Górnym Śląsku

Śląski etos pracy łączy się przede wszystkim z procesem industrializacji Śląska. Tutaj należy szukać jego genezy. Industrializacja na Górnym Śląsku zaistniała wcześniej niż na innych ziemiach polskich. Umożliwiły ją przede wszystkim istniejące tutaj pokłady węgla kamiennego, którego wydobycie szybko rosło. Początków górnictwa doszukiwano się tu już w średniowieczu, ale dopiero XIX wiek przyniósł jego gwałtowny rozwój. Obok górnictwa rozwijało się hutnictwo oraz budownictwo. Główną jednak przyczyną gwałtownego rozwoju przemysłu na Górnym Śląsku było górnictwo, którego wydobycie wzrosło z 1 mln ton w 1850 roku do ponad 40 mln ton przed I wojną światową. Ustawicznie zwiększał się dystans pomiędzy Górnym Śląskiem a pozostałymi ziemiami polskimi. Na początku lat dziewięćdziesiątych XIX wieku Śląsk pruski skupiał ponad 50% potencjału elektro-mechanicznego zainstalowanego w przemyśle całego zaboru pruskiego, rosyjskiego i austriackiego. Tutaj zaczęła się najwcześniej koncentracja produkcji i kapitałów<sup>1</sup>. Nie należy przy tym zapominać, że była to z drugiej strony dzielnica, w której procesy te przebiegały stosunkowo później niż w innych regionach Niemiec, co wynikało po części z jej peryferyjnego położenia i trudności w zbycie towarów. Wstępna faza przewrotu przemysłowego trwała tu stosunkowo długo. Industrializacja tego regionu połączona była z przyrostem liczby ludności i urbanizacją. Przyrost ludności był tak duży, że nie dorównywały mu żadne z pozostałych ziem polskich i niemieckich. Gospodarce powiatów: bytomskiego, katowickiego i zabrzańskiego na przełomie obydwu stuleci przybyło więcej robotników aniżeli 13 powiatom oraz miastom środkowego i Dolnego Śląska. Okręg ten skupiał 80% wszystkich górników i hutników Śląska

---

<sup>1</sup> M. W. Wanatowicz: *Wpływ industrializacji i uwarunkowań społeczno-politycznych na świadomość klasową robotników górnośląskich w dobie kapitalizmu*. W: *Górny Śląsk. Śląsk Cieszyński i okręg ostrawski w dobie industrializacji*. Red. M. W. Wanatowicz. Katowice 1990.

oraz ponad ¼ robotników przemysłu i obróbki metali<sup>2</sup>. Cechą charakterystyczną tego etapu industrializacji była koncentracja produkcji, co oznaczało zmniejszenie się liczby zakładów przy jednoczesnym wzroście zatrudnienia. Wobec malejącej bądź utrzymującej się na jednym poziomie liczby kopalń nieustanny wzrost zatrudnienia przyniósł dalszą koncentrację robotników. Liczba kopalń w latach 1869–1913 zmalała dwukrotnie, a liczba robotników wzrosła dziewięciokrotnie; liczba hut żelaza zmniejszyła się 7 razy, a hutników wzrosła 10 razy<sup>3</sup>. Zwiększyła się liczba dużych kopalń, w roku 1907 średnia wielkość załóg osiągnęła 2457 osób. Do największych zaliczano kopalnię „Król” na terenie Łagiewnik i Królewskiej Huty, a spośród hut hutę „Król” z Królewskiej Huty. Postępująca koncentracja robotników występowała również w branżach uzupełniających przemysł górniczo-hutniczy, jak w fabrykach materiałów wybuchowych, barwników, chemikaliów, papieru, celulozy. Rozwijane budownictwo przemysłowe spowodowało wzrost zatrudnienia w miejscowym przemyśle budowlanym. Malała liczba osób wykonujących zawody rolnicze na rzecz osób zatrudnionych w przemyśle, rzemiośle i handlu. Na początku XX wieku (spis z 1907 roku) ponad 70% ludności Górnego Śląska stanowiła ludność robotnicza<sup>4</sup>. Przykładowo w trzech powiatach: bytomskim, katowickim i zabuskim aż 76,1% ludności utrzymywało się z górnictwa, przemysłu i budownictwa<sup>5</sup>.

Źródłem rekrutacji robotników była cały czas wieś. To z niej rekrutowały się pierwsze pokolenia górników i hutników. Potem duże znaczenie miały autorekrutacja i praca kolejnych robotniczych pokoleń. Utrwaliła się zasada dziedziczenia zawodu. Wynikało to z licznych okoliczności. Z jednej strony właściciele kopalń i władze górnicze starały się zatrzymać górników ze względu na dużą ich fluktuację. Tworzono wtedy wiele korzystnych warunków, aby przyciągnąć górników do pracy, a jednocześnie utrudniano odchodzenie z kopalń. Z drugiej strony nikt nie był w stanie podjąć pracy poza kopalnią, hutą czy innym zakładem przemysłowym.

### 2.1.2. Wpływ reliktyw wiejskich na tworzenie się nowego rodzaju pracy

Przejście z pracy rolniczej do robotniczej niesie za sobą wiele zmian. Pomimo że obydwa rodzaje pracy należały niewątpliwie do ciężkich, to różni je rytm, miejsce, dyscyplina, niebezpieczeństwa, stosunki społeczne w układach koleżeńskich i na linii przełożony – podwładny. Przede wszystkim inaczej wyglądało miejsce pracy. Pole i otwartą przestrzeń zastąpiła kopalnia z zamkniętym systemem chodników czy huta z zięjącym wyziewami wielkim piecem. W związku z tym innego rodzaju niebezpieczeństwa groziły robotnikom, z których początkowo nie zdawali oni sobie sprawy. Praca ta, szczególnie w kopalni, wymagała innej dyscypliny. Odmienny rytm pracy wymagał ciągłej koncentracji i uwagi. Wymagała ona doświadczenia (czasami długiego) i wykonania jej w określonych godzinach (początkowo 12 godz. i więcej). Wykonywano ją wspólnie z kolegami i współpracownikami, a nie z rodziną. Inne więc były relacje i stosunki w pracy. Należało bezwzględnie podporządkować się przełożonemu i ściśle współpracować z kolegami, w tym wypadku przełożonym był Niemiec, a kolegą Ślązak. W owym czasie położenie ludności śląskiej na wsi było bardzo ciężkie. Poziom cywilizacyjny tych ziem

<sup>2</sup> *Historia Śląska*. Red. S. Michalkiewicz. T. 2. Cz. 1. Wrocław 1976, s. 459.

<sup>3</sup> E. Kaczyńska: *Dzieje robotników przemysłowych w Polsce pod zaborami*. Warszawa 1970, s. 52–53.

<sup>4</sup> *Historia Śląska*. Red. S. Michalkiewicz. T. 3. Cz. 2. Wrocław 1985, s. 256.

<sup>5</sup> A. Stasiak: *Miasto Królewska Huta*. Warszawa 1962, s. 52.

odbiegał od analogicznego poziomu na ziemiach niemieckich. Ludność wiejską dotykały rozliczne klęski, szerzył się alkoholizm<sup>6</sup>. Dlatego nie można pominąć wpływu pewnych specyficznych cech społeczności, które z jednej strony były hamulcem, a z drugiej – stymulatorem nowych wartości pracy i nowych, wynikających z tego stosunków.

Kopalnie i huty powstawały obok istniejących już wiosek, gdzie ludność trudniła się pracą na roli i początkowo łączyła tę pracę z pracą w przemyśle, nie chcąc zrywać swych więzów ze wsią. Decydowała o tym silna tradycja wiążąca nowo kreowanego górnika z gospodarką chłopską. Pomimo pieniędzy, które zarabiał w kopalni, opierał swój byt na uprawie choćby kawałka ziemi i na hodowli. Szukano przede wszystkim pracy w pobliżu własnego miejsca zamieszkania, ale niekiedy, aby móc się utrzymać, podejmowano trud dojścia do pracy do 2 godz. dziennie. Pracę w kopalni traktowano jako tymczasowe i doraźne źródło dochodu, pozwalające za zaoszczędzone pieniądze dokupić ziemi, powiększyć inwentarz czy spłacić pozostałych członków rodziny<sup>7</sup>. W ramach działów rodzinnych starano się utrzymać gospodarstwo, przekazując je najstarszemu synowi, a pozostałemu rodzeństwu tylko działki pod zabudowę. Dlatego górnicy niechętnie przenosili się ze swoich wsi. Ten sposób myślenia i związany z nim styl życia były często niezrozumiałe dla właścicieli kopalń, którzy budując mieszkania, początkowo nie zapewniali możliwości trzymania przy nich inwentarza. Chłopski rodowód robotników wpłynął na przeniesienie niektórych zwyczajów wiejskich do sfery nowej pracy. Kultura materialna, jak budownictwo, narzędzia górników i rzemieślników związane z pracą w przemyśle, świadczą o związkach ze wsią. Stanowiła ona podstawę życia rodzinnego, sąsiedzkiego i zawodowego. Przenikają też do sfery pracy normy społeczno-obyczajowe wynikające z kultury chłopskiej<sup>8</sup>. W wioskach okalających tereny przemysłowe starano się łączyć elementy nowej sytuacji związanej z podejmowaniem pracy w przemyśle ze zwyczajami wyniesionymi z pracy na roli. Od najmłodszych lat młode pokolenie wdrażano do obowiązków i pracy na roli. Ze względu na wysoką dzietność rodzin chłopskich każde starsze dziecko było zobowiązane do pracy w gospodarstwie i pomocy przy młodszych dzieciach. Życie w wiejskich społecznościach lokalnych powodowało przenikanie pewnych zwyczajów i obyczajów wiejskich do pracy w przemyśle. Przykładem tego była hierarchia w górnictwie. Tradycyjna kontrola społeczna przenikała w sferę pracy. Idąc do pracy w kopalni, było się ocenianym przez społeczność lokalną z punktu widzenia wydajności pracy, lojalności, pomocy kolegom w razie wypadku. To przeniesienie tradycyjnych zwyczajów, więzi społecznej, kontroli społecznej ze społeczności wiejskiej w sferę pracy stanowiło ten czynnik, który pomagał w przejściu ze środowiska wiejskiego do środowiska robotniczego.

Następnym reliktem stosunków wiejskich, który zaważył na relacjach pomiędzy pracodawcą a robotnikiem, była akumulacja kapitału rolnego i przemysłowego w jednych rękach. Zjawisko to trwało na Śląsku do I wojny światowej. Sytuacja ta na taką skalę nie była spotykana na terenie Niemiec: takie nazwiska, jak Donnersmarków (linia siemianowicka i linia świerklaniecka), Thiele-Winklerów, Schaffgotschów czy von Plessów to równocześnie nazwiska wielkich potentatów przemysłowych i obszarnczych. Spowodowało to przenikanie stosun-

<sup>6</sup> K. Miarka: *Głos wołającego na puszczy górnośląskiej, czyli o stosunkach ludu polskiego na Śląsku*. Katowice 1984. (Na podstawie: „Głos” 1865).

<sup>7</sup> J. Lięża, M. Żywirska: *Zarys kultury górniczej*. Katowice 1964, s. 51.

<sup>8</sup> I. Bukowska-Floreńska: *Spoleczno-kulturowe funkcje tradycji w społecznościach industrialnych Górnego Śląska*. Katowice 1987, s. 59.

ków jeszcze sprzeduwłaszczeniowych na stosunki przemysłowe. Ciężły one na świadomości zarówno właścicieli-przedsiębiorców, jak i robotników przemysłowych. Tak silne podporządkowanie robotnika przedsiębiorcy było nieznaną w stosunkach pracy w zachodnioniemieckich ośrodkach przemysłowych i powodowało uległość śląskiego robotnika, dostrzeganą przez przybyszy. Jednym z elementów tego podporządkowania było pozostawienie w sformułowaniach prawnych z lat 1827–1847 zwierzchnictwa policyjnego w rękach właścicieli ziemskich<sup>9</sup>. Sprawiało to, że mogli oni mianować urzędników policyjnych, którzy sprawowali władzę w ich imieniu. Powierzano jednocześnie funkcje urzędników policji urzędnikom administracyjnym w przedsiębiorstwach. W ten sposób urzędnicy byli równocześnie najniższymi reprezentantami władzy państwowej w gminie wiejskiej. Przeniesieniem władzy wynikającej ze stosunków wiejskich na teren obszarów przemysłowych była możliwość mianowania sołtysa i pisarza gminnego przez pana gruntowego. Ze względu na połączenie tych dwu funkcji ośrodek władzy znajdował się w jednych rękach. Stosunki pracy były więc obciążone stosunkami wynikającymi z układów władzy lokalnej. Posiadane uprawnienia górnośląskich obszarników-przedsiębiorców oraz ich urzędników zapewniały im znaczną ingerencję nie tylko w stosunki pracy, ale ponadto w życie robotników poza zakładami pracy. W ten sposób górnośląscy robotnicy byli bardzo silnie podporządkowani przedsiębiorcy. W innych ośrodkach przemysłowych Niemiec ten układ funkcji robotników nie był znany<sup>10</sup>. W specyficznej sytuacji własnościowej oraz wynikających z niej stosunków społecznych, które zachowały się w świadomości robotników pochodzących ze wsi, należy się doszukiwać uległości robotnika śląskiego, polegającej na niebuntowaniu się przeciwko władzy i kierowaniu swoich roszczeń nie przeciwko właścicielom kopalń, lecz przeciwko urzędnikom zakładów przemysłowych. K. Jońca pisze: „[...] respekt przed władzą, urzędnikiem i mundurowym policjantem pozostał cechą charakterystyczną polskiego robotnika na Górnym Śląsku przez kilkadziesiąt lat”<sup>11</sup>. Przeniesienie wiejskich stosunków społecznych (zależności i współzależności) powodowało utrwalenie się w indywidualnej i zbiorowej świadomości obrazu władzy i podległość wobec niej jako jednego i tego samego źródła. Podczas gdy w innych ośrodkach industrializujących się Niemiec władza ta się zmieniła, na Górnym Śląsku pozostała praktycznie w tych samych rękach. Nastąpiło więc restytuowanie się tych samych autorytetów i tych samych relacji na stosunki przemysłowe. W przeniesieniu więc relacji wynikających jeszcze z wiejskich stosunków (pan – chłop) można upatrywać skłonność do dyscypliny i posłuszeństwa robotników śląskich, która jest jedną z cech śląskiego etosu pracy. Była to cecha, która tworzyła specyficzną osobowość społeczną.

### 2.1.3. Niemiecka protestancka etyka pracy i jej wpływ na formowanie się śląskiego etosu pracy

Interesujący nas teren Górnego Śląska już od dawna znajdował się pod wpływem kultury polskiej i niemieckiej. O tego typie kultury mówi się, że ma charakter pograniczny. O takim

<sup>9</sup> K. Jońca: *Polityka socjalna Niemiec w przemyśle ciężkim Górnego Śląska 1871–1914*. Katowice 1966, s. 68.

<sup>10</sup> Tamże, s. 69.

<sup>11</sup> Tamże, s. 71.

charakterze Śląska pisał już przed wojną ks. E. Szramek, nazywając Śląsk narożnikiem, w którym narosły różne pokłady świadomości<sup>12</sup>. P. Rybicki w swym przedwojennym studium o Śląsku wskazuje również na to, że przy jakichkolwiek badaniach socjologicznych tego regionu należy uwzględnić ów pograniczny jego charakter, gdzie krzyżują się wpływy kulturowe różnych środowisk: „[...] dominuje problem niemiecki z uwagi na wielkość wpływów niemieckich i długotrwałe pozostawanie Śląska w obrębie państwa niemieckiego i niemieckiej aktywnej polityki”<sup>13</sup>. Na wpływy niemieckie zwracają uwagę w swych pracach historycy i etnologowie<sup>14</sup>.

Wpływy niemieckie na Śląsku datują się od średniowiecza. Germanizacji uległy najpierw wyższe warstwy ludności, co ułatwiało rzemieślnikom i kupcom niemieckim osiedlanie się w miastach. Dla analizowanego tematu interesujący jest jednak wiek XIX, w którym rozwinął się przemysł, potrzebujący wykwalifikowanej kadry technicznej i administracyjnej. Wpływy niemieckie przebiegały dwutorowo: poprzez napływ potrzebnych fachowców na Śląsk i poprzez migrację ludności śląskiej na tereny Niemiec. Tę dwutorowość wpływów obrazują pewne dane liczbowe. Według spisu ludności z 1890 roku Bytom zamieszkiwało około 50% Niemców, a inne miasta około 25% (Katowice – 27,9%, Zabrze – 23,1%, dawny powiat bytomski – 26,8%, Tarnowskie Góry – 21,8%<sup>15</sup>). W interesującym nas okresie następuje szczególnie duży napływ ludności z głębi Niemiec. Wskazują na to dane wyznaniowe: w 1890 roku w dawnym powiecie bytomskim było 25 650 ewangelików i 9030 osób wyznania mojżeszowego z reguły deklarujących narodowość niemiecką, rok wcześniej liczbę Niemców-katolików szacowano na 20 260 osób. Razem grupy zdecydowanie niemieckie stanowiły 13,5% ludności<sup>16</sup>. Powodowało to, że upowszechniła się znajomość niemieckiego i część ludności etnicznie pośredniej skłaniała się ku niemczyźnie. Ocenia się, że ogółem Niemcy stanowili od ¼ do ½ mieszkańców okręgu przemysłowego. Ich wpływ nie wynikał jednakże tylko z ich liczby, ale też z tego, że stanowili wielką siłę ekonomiczną, zajmując stanowiska kierownicze w przemyśle i administracji, co zwiększało siłę ich oddziaływania. Drugim źródłem wpływu była migracja do Niemiec, która również powodowała przepływ wzorów pracy. Na początku XX wieku powyżej 500 tys. ludzi urodzonych na Śląsku przebywało w innych prowincjach niemieckich, z czego ponad 50% z nich pracowało w górnictwie i innych gałęziach przemysłu. Do tego dochodziła jeszcze emigracja sezonowa. Powodowało to przenoszenie niemieckich wzorów pracy i związanych z tym wartości towarzyszących na Śląsk.

Przybyła tu ludność niemiecka zajmowała stanowiska urzędnicze w aparacie administracyjnym lub w dozorze zakładów przemysłowych. Z ludności rodzimej rekrutowali się robotnicy (górnicy, hutnicy). Niemiecki nadzór miał za zadanie dostosować polskiego robotnika do wymagań pracy w przemyśle. Przybyli Niemcy znajdowali się w kręgu oddziaływania kultury mieszczańskiej, która była związana z wysoką etyką pracy. Niemiecką etykę pracy można wywieść z co najmniej dwóch źródeł: z niemieckich tradycji cechowych i protestanc-

<sup>12</sup> E. Szramek: *Śląsk jako problem socjologiczny. Problem analizy*. Katowice 1934, s. 9.

<sup>13</sup> P. Rybicki: *O badaniu socjograficznym Śląska*. Katowice 1938, s. 31.

<sup>14</sup> M. Wanatowicz: *Wpływ industrializacji...*, s. 73; C. Robotycki: *Śląska historia i śląska tradycja*. W: „*Śląskie Prace Etnograficzne*”. T. 1. Red. M. Lipok-Bierwiazzonek. Katowice 1990, s. 23–27.

<sup>15</sup> *Historia Śląska*. Red. S. Michalkiewicz. T. 3. Cz. 1. Wrocław 1985, s. 48.

<sup>16</sup> Tamże, s. 51.

kiej etyki pracy, która również została przyjęta przez katolików, tworząc podstawę moralności mieszczańskiej<sup>17</sup>. Cechy te sprzyjają rozwojowi gospodarczemu i są nierozłącznie wpisane w niemiecką kulturę. Utrwalano je w trakcie socjalizacji młodego pokolenia, temu celowi służyła też między innymi literatura. H. Orłowski, cytując niemieckiego autora, tak charakteryzuje moralność mieszczańską: „Omawiane w tej dokumentacji wzorce zachowań, czyli porządek, pilność i oszczędność, ściśle związane z ideałem, czystość i schludność, tworzą trzon katalogu wartości zwanych mieszczańskimi. Od dawna kształtują one specyficzny obraz, jaki Niemcy mają o sobie samych i o innych.”<sup>18</sup> Cały system socjalizacji służył wpojeniu młodemu pokoleniu tego systemu wartości. Porządek wyznaczał kanon gospodarności, który wiązał się z innymi cechami, takimi jak: solidność, zapobiegliwość, czystość. Praca miała służyć realizacji tych cech. Inną ważną cechą tej ideologii było zdyscyplinowanie, konstytutywne w definiowaniu nowoczesnego, mieszczańskiego ducha, który cechował racjonalizm. W dalszym ciągu autor tak charakteryzuje tę epokę: „Siły, które rozsadziły tradycyjny wzorzec zachowań, wystąpiły w dziedzinach, uznanych za przynależne nowoczesności, zwłaszcza w zakresie dyscyplinowania oraz wychowywania w duchu solidności i porządku.”<sup>19</sup> Praca w tym systemie myślenia powinna stanowić powołanie, niezależnie od tego, czy dotyczy to właściciela huty lub kopalni, czy też robotnika. Ściśle z pracą wiązały się inne cechy, jak dyscyplina, obowiązek i ład, które porządkowały otaczającą rzeczywistość.

Drugiego źródła niemieckiej etyki pracy należy dopatrywać się w tradycji cechowej, której istotą było przywiązanie do miejsca pracy, solidność i koleżeńska solidarność. Zwracano szczególnie uwagę na staranne przygotowanie zawodowe, znajomość tajników tego zawodu i rzetelność jego wykonywania. Majster jako autorytet zajmował w tym systemie bardzo ważną pozycję. Ta tradycja rzetelnego i fachowego wykonywania pracy została przeniesiona na nowy, przemysłowy grunt, gdy szerokie rzesze pracowników tradycyjnego sektora rzemieślniczego, jako wykwalifikowana siła robocza, przeniosły do przemysłu stare tradycje cechowe: „Ale organizacje cechowe nie powiedziały jeszcze ostatniego słowa. Wraz z rozwojem przemysłowym szerokie rzesze pracowników tradycyjnego sektora rzemieślniczego trafiły do przemysłu jako wykwalifikowana siła robocza, przenosząc na nowy grunt stare tradycje cechowe.”<sup>20</sup> Te dwa źródła niemieckiej etyki pracy wpłynęły na jakość pracy Ślązaków w przemyśle.

Przyjeżdżający na Śląsk Niemcy mieli świadomość germanizacji tego terenu oraz pewnej misji cywilizacyjnej, z którą się zresztą nie kryli<sup>21</sup>. Ich wzory pracy stanowiły dominujący czynnik przystosowania się śląskiego robotnika do wymagań kapitalizmu. Jednym z nich była dyscyplina pracy, wdrażana dzięki regulaminom pracy. Było to konieczne, ponieważ

<sup>17</sup> M. Ossowska: *Moralność mieszczańska*. Wrocław 1985.

<sup>18</sup> *Ordnung, Fleisch und Sparsamkeit. Texte und Dokumente der „burgerlichen Tugenden“*. Hrsg. P. Munch. München 1984, s. 12, za: H. Orłowski: *Polnische Wirtschaft*. Olsztyn 1998, s. 138.

<sup>19</sup> R. v. Dülmen: *Kultur und Alltag in der Frühen Neuzeit*. Bd. 2. München 1992–1994, s. 274, za: H. Orłowski: *Polnische...*, s. 141.

<sup>20</sup> F. Fukuyama: *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu*. Warszawa–Wrocław 1997, s. 282.

<sup>21</sup> Przykładem jest niniejszy cytat: „Każdy, kto skonfrontuje stosunki panujące w górnośląskim okręgu z obecnymi musi – pisano – śpiewać pieśń pochwalną naszemu przemysłowi i bez zastrzeżeń przyznać, że ten przemysł dokonał wielkich rzeczy nie tyle dla siebie, ile dla tego kraju i jego mieszkańców, zwłaszcza dla biednych ludzi.” Por. „Zeitschrift für Gewerbe, Handel und Volkswirtschaft” 1877, Nr. 16, s. 69, za: F. Biały: *Górnośląski Związek Przemysłowców Górniczo-Hutniczych (1854–1914)*. Katowice 1963, s. 142.

nienawykli do tego typu pracy robotnicy przybywający ze wsi byli narażeni na wypadki, szczególnie w kopalniach. Początkowo przepisy formułowano na podstawie norm zwyczajowych w górnictwie i miały one charakter przepisów policyjnych, a dopiero później – regulaminów. Przepisy te określały długość dnia pracy, obowiązki robotników, sposób angażowania do pracy, zasady jej wymówienia oraz wysokość kar za popełnione przewinienia. Później powstały regulaminy pracy, wzorowane na regulaminach kopalń niemieckich. Wpłynęły one na dyscyplinę pracy na Śląsku. Według nich robotnik był zobowiązany do okazywania przełożonym pełnego uszanowania i posłuszeństwa. Wskazywano w nich również na inne elementy, które dotyczyły zachowania poza pracą, określając modelowe zachowanie robotnika. W jednym z fragmentów tego regulaminu czytamy: „Powinnością każdego robotnika jest moralne, trzeźwe, zgodliwe i pilności pełne życie i przystojnie się wszędzie zachować, i na to wzgląd mieć, aby kopalni lub innym narzędziom ani współpracownikom przez lekkomyślność szkody nie spowodzić” („Porządek roboczy dla królewskich kopalni Górnego Śląska” § 6 z 17 grudnia 1861 roku)<sup>22</sup>. Istotne jest to, że pracodawcy niemieccy mieli możliwość egzekucji regulaminów za pomocą kar dyscyplinarnych, takich jak: grzywny pieniężne, degradacja i zwolnienia z pracy bez wypowiedzenia. Dzięki środkom przymusu natury ekonomicznej i pozaekonomicznej wdrażano robotników do pracy w przemyśle, przyczyniano się do wzmocnienia dyscypliny pracy.

Następnym czynnikiem, który przyczynił się do wytworzenia się odrębności ludności śląskiej ze względu na wykonywaną pracę, a który wiązał się z działalnością państwa niemieckiego, było ustawodawstwo socjalne pracy. Niemcy były państwem, w którym opieka prawna i socjalna nad robotnikiem rozwinęła się najbardziej. System ubezpieczeń społecznych upowszechnił się szczególnie w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego stulecia, a dotyczyło to zwłaszcza górników<sup>23</sup>. Ustawodawstwo socjalne doby bismarkowskiej stworzyło rozległy system ubezpieczeń obejmujących robotników przemysłowych. Górnicy zrzeszeni byli w górnosłańskich spółkach brackich, natomiast w hutnictwie, nie objętym działalnością spółek, przedsiębiorcy powoływali je dla poszczególnych hut. Ponieważ ustawodawstwo to stwarzało korzystniejsze warunki bytu robotnikom na Śląsku niż np. w Kongresówce, powodowało to wytworzenie się poczucia ich odrębności na podstawie wykonywanej pracy, docenienie jej wartości i poczucie awansu społecznego.

Wpływy niemieckie na ukształtowanie się solidności, rzetelności i dyscypliny w pracy zawodowej oraz racjonalnego działania również w sferze pozazawodowej, czyli tego, co składało się na śląski etos pracy, ujawniły się w działalności Górnosłańskiego Związku Przemysłowców. Oprócz przedsięwzięć związanych ściśle z procesem produkcji i zbytu (koordynacja cel, płac, produkcji, cen) zajmowano się też działalnością socjalną. Jednym z jej celów było wychowanie śląskiego robotnika na potrzeby miejscowego przemysłu<sup>24</sup>. Szczególnie istotne w podnoszeniu kwalifikacji robotników było położenie nacisku na rozwój szkolnictwa zawodowego i doksztalającego. Celem było przygotowanie kadry zdyscyplinowanych pracowników, przystosowanych do pracy w przemyśle, a również przedłużenie obowiązku szkolnego w niemieckiej szkole. Część planów się nie powiodła, ponieważ praco-

<sup>22</sup> *Źródła do dziejów klasy robotniczej na ziemiach polskich*. Red. N. Gąsiorowska-Grabowska. T. 2. Warszawa 1962, s. 39.

<sup>23</sup> K. Jonca: *Polityka socjalna...*, s. 190–213.

<sup>24</sup> F. Biały: *Górnosłański Związek...*, s. 102–110.



dawcy nie chcieli w zbyt dużym stopniu łożyć na utrzymanie tego szkolnictwa, niektóre jednak inicjatywy zyskały ich uznanie. Przykładem była gliwicka szkoła budowy maszyn, która dostarczała pokaźną liczbę fachowców hutnictwu. Fundowano tam stypendia dla najlepszych uczniów. Te działania niemieckich przemysłowców wpływały na lepsze przygotowanie fachowe, a w efekcie – na lepszą jakość pracy robotników. Ślązacy nie zajmowali w strukturze zawodowej wysokich pozycji, byli robotnikami, jednak przygotowanie w szkole tworzyło pewien wizerunek zawodowy młodego człowieka, przywiązanie do zawodu i grupy zawodowej jako całości, co kształtowało etos pracy.

Innym elementem wpływającym na skupienie robotników wokół zakładu i wykonywanej w nim pracy było tworzenie osiedli przyzakładowych. Cel pracodawców stanowiły: stabilizacja załogi i przywiązanie do huty czy kopalni. Wytwarzało to ramy przestrzenne wewnętrznej spójności ludzi wykonujących ten sam lub podobny rodzaj pracy, znajdujących się w tym samym miejscu w strukturze społecznej i wyznaniowej, kształtowało ten sam typ osobowości społecznej. Do 1914 roku właściciele zakładów oddali do użytku około 50 tys. mieszkań dla swoich pracowników. W okolicach Wirka i Radzionkowa Hugo Henkel von Donnersmark wybudował około 230 domów, a robotnicza kolonia Giszowiec uchodziła za wzór do naśladowania. Powstały osiedla robotnicze w Knurowie i Murckach<sup>25</sup>.

Wielką innowacją polityki osadniczej była budowa placówek użyteczności publicznej: sklepów (zwanych tutaj konsumami), kościołów, ochronek, szkół czy łaźni. Dzięki temu uniezależniano się od pobliskich miast i wsi, a z drugiej strony umacniano więzi z danym zakładem pracy i jej właścicielem. Ułatwiała to też wgląd urzędników w życie pozazawodowe i rodzinne zatrudnionych robotników, co utrzymywało postawy bierne, konformistyczne<sup>26</sup>. Sytuacja ta zmuszała również synów górniczych do kontynuowania zawodu, jeśli chcieli zachować mieszkania. Jednocześnie dzięki tym instytucjom zacieśniały się więzi pomiędzy mieszkańcami osiedla. Robotnicy spotykali się w pracy, a ich żony we wspólnej sieni, w sklepie czy pralni. Dzieci uczyły się w tej samej szkole<sup>27</sup>. Oprócz kolonii propagowano ideę zakładania ogródków działkowych, w których robotnicy mogli spędzać czas wolny po pracy. Sprzyjało to wytwarzaniu się podobnych form życia zbiorowego ludzi zamieszkujących te osiedla, dla których wykonywana praca i wspólne zatrudnienie liczyły się najbardziej.

Jednym z elementów propagowanych przez niemieckich pracodawców była oszczędność. Uważano, że przy umiejętnym sposobie wydatkowania pieniędzy robotnicy mogą zaoszczędzić sumy potrzebne np. na spłatę domku. Popularyzowano kasy oszczędności, organizowano pogadanki, premiowano robotników przodujących w oszczędzaniu. Proponowano tworzenie przy zakładach przemysłowych szkół gospodarstwa domowego dla dziewcząt. Uważano, że żony robotników po przeszkoleniu będą mogły oszczędniej prowadzić gospodarstwo domowe. Po to między innymi zakładano konsumy, w których można było taniej kupować żywność. Propagowanie takich przedsięwzięć z pewnością przyczyniało się do utrwalania racjonalnego i pragmatycznego myślenia, czyli elementów wartości związanych ze śląskim etosem pracy.

<sup>25</sup> Tamże, s. 104; L. Szaraniec: *Osady i osiedla Katowic*. Katowice 1996, s. 69–72, 117–121.

<sup>26</sup> „W porównaniu z gospodarskimi wioskami osada nasza pozbawiona jest także swoich naturalnych przywódców. Przywykła do słuchania, wychowana w duchu zależności od urzędników i kopalni, ludność stanowi masę bierną, pozbawioną samodzielności i inicjatywy.” Por. J. Chałasiński: *Antagonizm polsko-niemiecki w osadzie „Kopalnia” na Górnym Śląsku*. Warszawa 1935, s. 16.

<sup>27</sup> J. Lięęza, M. Zywińska: *Zarys kultury...*, s. 67–68.

Te wszystkie działania Niemców, mające na celu oczywiście wychowanie robotnika śląskiego na potrzeby zakładu pracy, spowodowały, że przyswoił on sobie elementy dyscypliny pracy, posłuszeństwa, porządku, systematyczności i oszczędności, które przenosił do swojego domu. Oczywiście istniała wśród ludności śląskiej świadomość, że są to działania germanizacyjne, zmierzające do uzależnienia robotnika od pracodawcy. Budziły one też sprzeciw wśród części robotników, ale niewątpliwie ramy przestrzenne osiedli robotniczych, uzależnienie od pracodawcy, oddziaływanie dozoru, szkoła niemiecka przyczyniły się do internalizacji wzorów propagowanych przez Niemców. Niewątpliwym wpływ wywierało również porównywanie – na różnych płaszczyznach – Śląska do przemysłowych terenów Niemiec (Zagłębia Ruhry). Wydajność pracy, dyscyplina, warunki pracy i płacy (urządzenia socjalne) – te wszystkie elementy konfrontowano, a wynik tego zestawienia nietrudno było odgadnąć. Sytuacja taka była stymulatorem dla pracodawców i rodziła żądania robotników. Omówiony już przepływ ludności w obydwie strony powodował również przenoszenie elementów kultury pracy.

Na końcu należy się również zastanowić, w jaki sposób sami Ślązacy ulegali tym wpływom. Kultura pracy była przyjmowana wraz z całością kultury niemieckiej i często wiązało się to z podziwem dla jej poziomu cywilizacyjnego. Nie negując, że akcja kulturkampfu, wprowadzona przez Bismarcka, dała rezultaty odwrotne od zamierzonych, bo utrwalała polskość Śląska, należy jednak stwierdzić, że istniały duże grupy ludności chwiejnych narodowo lub zbliżonych do orientacji niemieckiej, którym kultura niemiecka wraz z jej etyką pracy była bliska i stanowiła godną podziwu wartość<sup>28</sup>.

#### 2.1.4. Nauka Kościoła katolickiego i praktyka działania społecznego

Szybki przepływ ludności do przemysłu powodował jej zubożenie, rozwarstwienie, a w związku z tym sprzyjał podatności na hasła socjalistyczne, które również na Śląsku stanowiły rezultat wpływów niemieckich. Z problemem tym nie tylko borykali się pracodawcy, również Kościół katolicki musiał stawić czoła problemom społecznym, które trapiły robotników. Wiązało się to ściśle z ustosunkowaniem się Kościoła do problemu pracy robotników i relacji z pracodawcą. Przesłanką tego działania było dzieło E. Ketlera wydane w 1864 roku pt. *Kwestia robotnicza i chrześcijaństwo*. Dopiero jednak wydana w 1891 roku przez papieża Leona XII encyklika w kwestii robotniczej *Rerum novarum* przyczyniła się do ujednolicenia społecznego ruchu chrześcijańskiego i zwiększenia aktywności duchownych<sup>29</sup>. Jednym z haseł głoszonych przez ten ruch był powrót do „Kościoła Chrystusowego”. Uważano, że odnowa moralna ludzi rozwiąże kwestię społeczną, a zakładanie związków zawodowych odciągnie wiernych od haseł socjalistycznych. Propagatorem tej idei był wrocławski biskup Georg Kopp, administrator kościelny Górnego Śląska<sup>30</sup>. Ponieważ położenie ludności śląskiej było

<sup>28</sup> „Ojciec mój pomimo swego uświadomienia polskiego, nie uczył mnie nigdy tej nienawiści, przeciwnie, wpajał we mnie, niewątpliwie bez zastanowienia, pewien kult dla Niemców.” Por. J. Chałasiński: *Antagonizm polsko-niemiecki...*, s. 30.

<sup>29</sup> J. Wycisło: *Model chrześcijańskiego robotnika górnośląskiego w końcu XIX wieku*. Katowice 1991.

<sup>30</sup> Biskup Kopp w swym liście pasterskim tak pisze: „Gdzie tylko stosunki są ku temu, zakładajcie związki robotnicze, te, które się zakładają, bierzcie w troskliwą opiekę, a które już istnieją, przyciągajcie do siebie. W ogóle najlepiej będzie, gdy w każdej parafii utworzy się osobny związek.” Por. „Katolik”, 21 stycznia 1890.

szczególnie ciężkie w porównaniu z innymi terenami niemieckimi, górnicy górnośląscy, wzorem górników westfalskich, zmobilizowali się do strajku w 1889 roku. Zdopingowało to polskich działaczy katolickich do zdominowania tego ruchu. Próbowali też nadać mu polski charakter. Dlatego też 25 sierpnia 1889 roku z inicjatywy redaktorów „Katolika” założono Związek Wzajemnej Pomocy Robotników Górno-Szląskich (ZWP). Protektorat nad nim objął bytomski proboszcz ks. Norbert Bończyk<sup>31</sup>. „Katolik” już wcześniej zamieszczał artykuły dotyczące problematyki społecznej, ale dopiero powstanie tygodnika „Praca”, który był organem prasowym ZWP, spowodowało, że zajęto się wnikliwie problemami robotników, w tym również ich pracą. ZWP był bardzo popularną organizacją robotniczą. Do 1910 roku liczba członków wzrosła do 10 tys., a potem nawet do 12 tys. osób<sup>32</sup>. W tym samym czasie liczba członków w organizacjach socjalistycznych nie przekroczyła kilkuset osób<sup>33</sup>. Można więc sądzić, że siła oddziaływania ZWP była bardzo znacząca w środowisku robotników śląskich.

Powstanie ZWP oraz wydawanie przez niego organu prasowego w poważny sposób przyczyniło się do utrwalenia i propagowania cech związanych z tworzącym się śląskim etosem pracy. Zwracano uwagę na pracowitość, posłuszeństwo, dyscyplinę, oszczędność i obyczajność. Już samo hasło „Módl się i pracuj” wskazywało na religijny wymiar pracy. Praca miała porządkować stosunki między ludźmi. W tym porządku mieściły się dwie klasy: klasa robotnicza i klasa ludzi bogatych. Pojmowane one były jako czynniki naturalnego rozwoju społecznego. Klasa bogatych reprezentuje kapitał, władzę i mądrość, a klasa robotnicza – pracę zawodową, posłuszeństwo i cierpliwość. Dlatego obie klasy społeczne w porządku chrześcijańskim są sobie wzajemnie potrzebne. Jedna klasa bez drugiej nie może istnieć ani w sensie społecznym, ani ekonomicznym. Zgodnie z głoszonymi treściami w „Pracy” obie klasy, choć w różnym stopniu, w różnym zakresie, w sposób bezpośredni i pośredni służą swą aktywnością doczesnemu porządkowi społecznemu<sup>34</sup>. Wychodząc z tego założenia, pismo ugruntowywało w świadomości robotników ich miejsce w społeczeństwie, podkreślając przy tym wartość ich pracy zawodowej.

Przede wszystkim pismo podkreślało wartość eschatologiczną pracy, wskazywał na to podtytuł gazety. Ta eschatologiczna wartość pracy, zbliżająca robotnika do Boga, powiązana jest z autoteliczną wartością pracy, którą robotnicy powinni uzewnętrzniać<sup>35</sup>. W jednym z listów pasterskich biskup Kopp wskazuje na to, że ta autoteliczność pracy zanika. Praca powinna być celem samym w sobie, jako cel życia, a nie jako środek do używania<sup>36</sup>. Autoteliczność pracy wiąże się z doskonaleniem samego siebie. Praca ma oczywiście zaspokajać potrzeby życiowe robotnika, zarobione pieniądze powinny być wydawane, ale przede wszystkim podkreślano, że praca ma być celem samym w sobie, a robotnik powinien o tym wiedzieć. Elementem autoteliczności była eschatologia pracy<sup>37</sup>. Robotnik pracuje,

<sup>31</sup> Szerzej o powstaniu ZWP w cytowanej pracy J. Wycisły: *Model chrześcijańskiego...*, s. 5–13.

<sup>32</sup> Tamże, s. 9.

<sup>33</sup> S. Michalkiewicz: *Przemysł i robotnicy na Śląsku*. Katowice 1984, s. 274–275.

<sup>34</sup> J. Wycisły: *Model chrześcijańskiego...*, s. 12.

<sup>35</sup> Tamże, s. 31.

<sup>36</sup> Biskup G. Kopp pisze: „Zmniejsza się zamiłowanie do zawodu i sumiennosc w wykonywaniu obowiązków stanu. [...] Pracy już nie uważają jako cel życia, lecz jako drogę, jako środek do używania. Dlatego też starają takową sobie, ile być może ułatwić, ponoszą jej przykrości z odrazą i unikają jej ze szkodą drugich, ile się da.” Por. „Praca” z 25 lutego 1890.

<sup>37</sup> „Praca” z 11 kwietnia 1890.

aby się zbawić, a motywacja do pracy powinna mieć charakter religijny. Podkreślenie wartości pracy na tej płaszczyźnie zmusza do posłuszeństwa i uczciwego jej wykonywania. Pismo odwołuje się nie tylko do materialnych motywacji solidnego wykonywania pracy, wzmacniając to sankcjami, jak to czyniła strona niemiecka, ale odwołuje się do wartości pozamaterialnych.

Gazeta podkreślała również w swoich artykułach godność pracy robotnika, odwołując się do św. Józefa. Robotnik powinien być dumny, że wykonuje swój zawód, ponieważ przynosi on pożytek społeczeństwu i wartości materialne. Nie powinien on wykraczać poza miejsce dane mu w społeczeństwie, ponieważ jest to miejsce wartościowe. Przypominano, aby dozór odpowiednio traktował robotnika, ponieważ jest to też człowiek. Podkreślano też częste odwoływanie się do prawa jako regulatora stosunków z nadzorem<sup>38</sup>. To ono powinno też kształtować warunki do godnego traktowania robotnika, a dozór powinien go przestrzegać. Robotnika należy sprawiedliwie, godnie traktować, a jego godność powinna się wiązać z religijnością, moralnością, zgodnością i oświeceniem<sup>39</sup>. Taka nauka wydawanego po polsku „Katolika”, czyli pisma wychodzącego w języku zrozumiałym dla Ślązaków, wpłynęła na wyrobienie w robotniku postawy szacunku oraz pozytywnej oceny własnej osoby, własnej pracy i pozycji zawodowej, co było dostrzegane przez Polaków z innych zaborów.

Następny dział problemów podjęty przez „Pracę”, który wpłynął na kształtowanie się śląskiego etosu pracy, to podkreślenie pozycji robotnika w rodzinie jako jedynego żywiciela. Rodzina, w szczególności żona, miała wspierać robotnika w pracy, nie pracując zawodowo, utrzymując dom w „nałężym porządku”, dbając o wychowanie dzieci. Oszczędność i roztropność w wydawaniu zarobionych pieniędzy to następne elementy przekazywanych treści przez „Pracę”, a także w nauczaniu księży<sup>40</sup>. Tutaj treści pokrywały się z tymi, które głosili pracodawcy niemieccy. Dotyczyły podziału wydatków (aby nie przeznaczать pieniędzy na alkohol i luksusowe towary) oraz sugerowały dokonywać zakupów we właściwych miejscach (konsumach). Ważną rolę w pielęgnowaniu tych cech odgrywała żona robotnika.

Przekazywane treści dotyczące samej pracy podkreślały więc stabilność struktury społecznej i porządku społecznego oraz wskazywały na robotnika jako ważną osobę w tym systemie, mającego swoją godność i wartość, osiąganą dzięki sumiennej, rzetelnej i uczciwej pracy, pracy, która powinna zaspokoić jego podstawowe potrzeby. Treści te nie były tylko przekazywane w „Pracy” i „Katoliku”. Również kazania księży, ogłoszenia parafialne, pouczenia miały na celu kształtowanie cech modelowych, które wpływały na specyficzną osobowość społeczną. Istotne jest przypomnienie, że księża na Śląsku byli w tym okresie niekwestionowanymi autorytetami. Pochodzili z ludu i na terenie swoich parafii tworzyli wiele instytucji kulturalnych, np. kół śpiewaczych, teatrów ludowych, towarzystw czytelników ludowych, wydawnictw. Te formy aktywności nie były narzucane z zewnątrz, wpływały z wewnętrznych potrzeb parafian. Księża również wychodzili „do ludu”, odprawiając nabożeństwa w miejscach pracy robotników<sup>41</sup>. Stanowiło to o przyczynach percepcji treści głoszonych przez Kościół katolicki i księży. Treści te umacniały te wartości, które związane były z pracą (solid-

<sup>38</sup> „Praca” z 1 kwietnia 1890.

<sup>39</sup> „Praca” z 2 maja 1890.

<sup>40</sup> „Praca” z 25 lutego 1890.

<sup>41</sup> W. Świątkiewicz: *Tradycja i wybór. Socjologiczne studium religijności na Górnym Śląsku*. Katowice 1997.

ność, sumienność, dyscyplina, posłuszeństwo, oszczędność) w duchu polskim. Były to te same cechy, które propagowali niemieccy pracodawcy.

Druga połowa XIX wieku i początek XX był okresem formowania się śląskiego etosu pracy. Stanowiła go praca fizyczna, najczęściej górnika i hutnika. Na genezę etosu wpłynęły głównie trzy czynniki: relikty wiejskie tkwiące w śląskich społecznościach lokalnych (w tym chłopskich wzorów pracowitości), niemiecka etyka pracy oraz nauka i działalność Kościoła katolickiego. Pierwszy z nich miał charakter wewnętrzny, a dwa pozostałe – zewnętrzny. Analiza wpływu obydwu czynników na formowanie się śląskiego etosu pracy wskazuje, jak duże znaczenie ma wpływ czynników zewnętrznych na formowanie się grupy etosowej. Wskazywał na to w swojej pracy M. Weber. Zewnętrzne czynniki stwarzają warunki do wytworzenia się wartości i norm etosowych. Czynniki pierwsze oddziaływał ambiwalentnie, z jednej strony stymulując, ponieważ przenoszono chłopskie wzory pracowitości i obyczajowości, z drugiej strony oddziaływał hamując, bo praca na roli miała inny charakter niż praca w kopalni czy hucie i śląskim chłopom trudno było się przyzwyczaić do nowych warunków pracy. Z kolei czynnik zewnętrzny – niemieckie wzory pracy – wyrażał się w dyscyplinowaniu robotników, ich sankcjonowaniu, wymaganiu rzetelnej i sumiennej pracy, wręcz do granic wyzysku. Równocześnie system ten i stworzone przez niego warunki czyniły robotników uległymi. Wpływ nauki Kościoła i praktyczna działalność duchowieństwa umacniały te wartości w aspekcie pozamaterialnym, religijnym. Robotnik był umiejscowiony w istniejącym porządku społecznym, a jego powinność stanowiła sumienna, rzetelna praca. Odwoływanie się do motywów autotelicznych tej pracy podkreślało godność robotnika. W rezultacie stworzenia ram przestrzennych w postaci osiedli robotniczych, które zamieszkiwała ludność homogeniczna zawodowo i klasowo (robotnicy), wytworzyła się zbiorowość silnie zintegrowana wewnętrznie pod względem etnicznym (ludność polska) i wyznaniowym (katolicy), której losy były podobne<sup>42</sup>. Ta homogeniczność zawodowa nie ominęła również otaczających kopalnie i huty wiejskich osiedli. Centralną wartością, wokół której ta społeczność się integrowała, była praca.

## 2.2. Śląski etos pracy w społeczeństwie industrialnym okresu międzywojennego

### 2.2.1. Śląsk po odzyskaniu niepodległości przez Polskę

Po odzyskaniu przez Polskę niepodległości znaczna część uprzemysłowionych terenów Górnego Śląska przypadła Polsce<sup>43</sup>. Województwo śląskie liczyło 4216 km, zajmowało 1,1% powierzchni kraju i było najmniejszym województwem II Rzeczypospolitej. Składało się z terenów rolnych Śląska Cieszyńskiego i powiatu lublinieckiego oraz z uprzemysłowionej

<sup>42</sup> Tamże, s. 36–51.

<sup>43</sup> Formalnie przyłączenie Śląska do Polski nastąpiło 15 czerwca 1922 roku.

reszty. Pozycja zindustrializowanej części Górnego Śląska w odrodzonym państwie polskim była jednak znacznie silniejsza niż dawna pozycja Śląska w państwie niemieckim. Była to najbardziej zurbanizowana część kraju, znacznie odbiegająca charakterem od reszty. Tylko tutaj koncentrowały się takie bogactwa naturalne, na podstawie których rozwinął się przemysł. Różnaita była również gęstość zaludnienia, ponieważ ta część Śląska w zasadzie stanowiła jeden wielki organizm miejski, powiązany siecią dróg kołowych, tramwajowych, kolei szeroko- i wąskotorowych. Do wsi i osiedli wkraczała zabudowa miejska. Wiele miejscowości uznanych za wsie spełniało funkcje miejskie. Tę skomplikowaną siatkę powiązań przecinała granica państwowa.

Dużą była rola gospodarcza tego regionu dla Polski. Zdolność produkcyjna polskiej części Górnego Śląska kilkakrotnie przewyższała moc wytwórczą pozostałych dzielnic kraju<sup>44</sup>. W 1936 roku na Śląsku wydobywano 75% całej krajowej produkcji węgla, wytwarzano 100% koksu, 75% żelaza oraz stali, 89% blachy cynkowej i 90% ołowiu<sup>45</sup>. Pozycja ta była wyjątkowa również ze względu na szczególną strukturę społeczną, odmienną od reszty Polski. W województwie śląskim tylko 12,2% ludności utrzymywało się z rolnictwa, podczas gdy w reszcie kraju 60,2%, robotnicy stanowili 70,9% ogółu mieszkańców województwa, w tym w górnictwie i przemyśle pracowało 54,5% ludności, natomiast w całym kraju – 19,2%. Struktura społeczna ludności Górnego Śląska była więc zbliżona do struktury wysoko uprzemysłowionych krajów Zachodniej Europy (Anglii, Belgii itp.)<sup>46</sup>.

Specyficzną cechą województwa śląskiego, różniącą go od reszty kraju, była również jego autonomia<sup>47</sup>. Nie sprzyjała ona jego unifikacji z resztą kraju. Unifikację tę utrudniały ograniczenia wynikające z układów międzynarodowych, a zwłaszcza z Konwencji Genewskiej. Na autonomię składały się: rozległy samorząd złożony z reprezentantów autochtonicznej ludności i uprawnienia Sejmu Śląskiego. Autonomia Górnego Śląska zmierzała do integracji wewnętrznej województwa z jednej strony, a separacji w stosunku do reszty kraju – z drugiej. Na separatyzm wpływało szczególnie uprzywilejowane ustawodawstwo socjalne i zamknięcie w 1926 roku rynku pracy. Ludność Górnego Śląska posiadała liczne przywileje związane z pracą, do których należały: pierwszeństwo przy obsadzie stanowisk (przy równych kwalifikacjach) oraz ustawa o ochronie przed przymusowymi przesiedleniami poza granice województwa. Ochronie podlegało odziedziczone po Niemcach ustawodawstwo pracy i ustawodawstwo socjalne, szczególnie w górnictwie<sup>48</sup>.

<sup>44</sup> M. Grzyb: *Narodowościowo-polityczne aspekty przemian stosunków własnościowych i kadrowych w górnośląskim przemyśle w latach 1922–1939*. Katowice 1978, s. 23.

<sup>45</sup> J. Kostrowicka, Z. Landau, J. Tomaszewski: *Historia gospodarcza Polski XIX i XX wieku*. Warszawa 1966, s. 259.

<sup>46</sup> J. Jezierska: *Struktura społeczno-zawodowa województwa śląskiego w 1931 r. „Zaranie Śląskie”* 1965, z. 1a, s. 320–325.

<sup>47</sup> Uchwalona przez Sejm Rzeczypospolitej 15 lipca 1920 roku zawierała regulację trybu wewnętrznego całego województwa śląskiego w granicach państwa polskiego, nadając Śląskowi autonomię z własnym sejmem i skarbem. Z kolei polsko-niemiecka górnośląska konwencja zawarta w Genewie 15 maja 1922 roku odnosiła się do podziału górnośląskiej części województwa i obowiązywała do 1937 roku. Konwencja gwarantowała ludności wszelkie prawa i koncesje nabyte przed zmianą państwowości, ochronę religii i języka, szkolnictwo i utrzymanie ubezpieczeń społecznych w dotychczasowej formie, zapewniała ludności prawa do przekraczania granicy na podstawie kart cyrkulacyjnych, regulowała dostawę wody, prądu, ruch kolejowy itp.

<sup>48</sup> M. W. Wanatowicz: *Z zagadnień awansu społecznego Górnoślązaków w Polsce niepodległej*. W: „Studia i Materiały z Dziejów Śląska”. T. 13. Katowice 1983.

Te wszystkie czynniki, jak industrializacja i urbanizacja tego terenu, autonomia i działania Konwencji Genewskiej, mocno odróżniały górnośląską część województwa śląskiego od reszty kraju. Dołączyła do nich jeszcze praca, która miała odmienny charakter niż w innych częściach kraju. Na dalszy rozwój śląskiego etosu pracy wywierały wpływ czynniki zewnętrzne i wewnętrzne.

### 2.2.2. Zmiany w strukturze społecznej i ich wpływ na kształtowanie się śląskiego etosu pracy

Pierwszym czynnikiem zewnętrznym oddziałującym na utrwalanie się śląskiego etosu pracy były zmiany w strukturze społecznej. Po przyłączeniu do Polski Górny Śląsk cechowała specyficzna struktura społeczna, która w poważny sposób rzutowała na umocnienie się śląskiego etosu pracy i postrzeganie go przez ludność reszty kraju. Zmiany w tej strukturze, które nastąpiły w dwudziestoleciu międzywojennym, przyczyniły się w jeszcze większym stopniu do umocnienia się etosu, związanego z pracą fizyczną w przemyśle, w szczególności w górnictwie.

W spuście po zaborze pruskim Górny Śląsk praktycznie nie posiadał inteligencji, a generalnie, wykształconych rodzimych warstw. Społeczeństwo było najmniej zróżnicowane pod względem struktury społecznej. Brak było tutaj kapitalistów, drobnomieszczaństwa i ziemiaństwa. Pod zaborem te wszystkie warstwy były niemieckie. Ludność rodzimą stanowili głównie robotnicy i chłopci. To bardzo różniło Górny Śląsk od innych terenów niepodległej Polski, ponieważ szczególnie brakowało na nim wykwalifikowanych kadr na potrzeby szkolnictwa i administracji<sup>49</sup>. Był więc Górny Śląsk postrzegany przez wyższe warstwy społeczeństwa polskiego jako region pozbawiony warstw oświeconych. W opinii tych grup dopiero przez określoną działalność należało włączyć lud górnośląski do państwa polskiego i jego struktur. Należy jednak podkreślić istniejącą specyfikę śląskiej ludności robotniczej. Nie występował analfabetyzm, powszechne było ośmioklasowe wykształcenie podstawowe, w gronie robotników wielu było wykwalifikowanych, uzupełnianie ich szeregów odbywało się przez autorekrutację<sup>50</sup>. Te cechy Górnoszlązaków budziły ich dumę z wykonywanej pracy, dumę z osiągniętych zdobyczy socjalnych oraz poczucie wyższości, że znajdowali się w kręgu oddziaływania niemieckiej, wyższej kultury i cywilizacji. Pod wpływem niemieckich wzorów kulturowych na Śląsku o wartości człowieka decydowały: wykonywana praca, posiadane kwalifikacje zawodowe i zarobione pieniądze. Zawody inteligentne, jeśli nie szły za tym w parze zarobki, nie pociągały<sup>51</sup>.

Współczesne elity śląskie powszechnie reprezentowały pogląd, że mieszkańcy Śląska są przygotowani do wejścia do państwa polskiego. Wianem, które mogli wnieść Polsce w posagu, miały być etos pracy i egalitarne stosunki społeczne<sup>52</sup>. Wyrazem tego były słowa

<sup>49</sup> Tamże, s. 96.

<sup>50</sup> Tamże, s. 97.

<sup>51</sup> E. Kopeć: „My” i „oni” na Górnym Śląsku (1918–1939). Katowice 1986, s. 43; M. Wanatowicz: *Z zagadnień awansu...*, s. 97.

<sup>52</sup> W. Lutosławski: *Moja praca na Śląsku*. „Zaranie Śląskie” 1932, nr 3, s. 134.

ks. Jana Kapicy z dnia 6 lipca 1922 roku skierowane na powitanie wkraczającego na Śląsk generała Stanisława Szeptyckiego będące mottem tej rozprawy<sup>53</sup>. Przywódcy polityczni Śląska chcieli, aby upowszechniły się nie tylko etos pracy, ale również związane z pracą egalitarne stosunki społeczne, które występowały na linii podwładny – przełożony. Cechowały je: afirmatywny stosunek do pracy fizycznej, wiara w swoje umiejętności zawodowe oraz łatwość porozumiewania się z dozorem – bez ponizania się. Taką właśnie postawę wobec wykonywanej przez siebie pracy fizycznej, swoich kwalifikacji i osiągniętego poziomu cywilizacyjnego reprezentowali Ślązacy. Nowo powstałe państwo polskie potrzebowało oczywiście Śląska, jego zasobów naturalnych i pracy robotnika śląskiego, ale również na Śląsku potrzebni byli inteligenci (aparatury, polscy nauczyciele, kadra techniczna) po to, aby państwo mogło funkcjonować. Dlatego na Śląsk musiała napłynąć inteligencja spoza Śląska.

Nadwyżkę inteligencji posiadał były zabór austriacki ze względu na funkcjonujące tam szkolnictwo polskie. Wśród inteligencji przybyłej z byłego zaboru austriackiego dominowała inteligencja humanistyczna, która kierowała się do zawodów nauczycielskich i urzędów państwowych. Były zabór rosyjski dostarczył inteligencji wszystkim zawodom, najliczniejszy jednak był udział kadry technicznej, obejmującej stanowiska w polonizującym się przemyśle<sup>54</sup>. Inteligencja z Galicji zajęła wyższe stanowiska, które dawniej piastowali Niemcy, natomiast udziałem ludności autochtonicznej stały się wyłącznie niższe inteligentne posady, i to tylko początkowo, ponieważ potem była weryfikowana i ze względu na brak kwalifikacji traciła pracę. Przybywająca na Śląsk inteligencja różniła się od miejscowej ludności odmiennym modelem zachowań, obejmującym również stosunek do pracy wykonywanej przez Ślązaków. Ten model zachowania charakteryzował się przynależnością do polskiego kręgu kulturowego (szlachecko-dworskiego), posługiwania się literackim językiem, znajomością klasycznych form kultury polskiej, a przede wszystkim większym dystansem w kontaktach pomiędzy przełożonym i podwładnym oraz pomiędzy wykonującą pracę umysłową (jako ktoś wyższy), a pracą fizyczną (jako ktoś niższy)<sup>55</sup>. Na tego typu zachowania i styl życia wskazują samokrytycznie niektórzy z przybyszów: „Byliśmy hołyszami, prawie do reszty przez wojnę zrujnowanymi, skazanymi na urzędniczą egzystencję. Ale fuchy nam zostały [...]”<sup>56</sup>. Rzutowało to oczywiście na sam fakt wartościowania pracy fizycznej wykonywanej w większości przez Ślązaków jako coś gorszego, nie przystającego inteligentowi. Dystans w kontaktach z polskim dozorem technicznym był większy niż ten, do którego Ślązacy byli przyzwyczajeni za Niemców. Ślązacy zaczęli więc bardzo odczuwać swoją inność<sup>57</sup>. Przykładem jest tu wypowiedź znanego śląskiego działacza Arki Bożka: „A więc zmienili się tylko panowie. Pojechali berlińscy, a przyjechali warszawsko-krakowscy. Chciałbym być obiektywny, ale trudno byłoby mi powiedzieć, który z tych panów był gorszy. Wszystko przemawia jednak za tym, że nasz krewniak. Cięży na Ślązakach jakiś

<sup>53</sup> „My Ślązacy nauczymy się od Was, braci Polaków z innych dzielnic ładnie mówić, a wy nauczycie się od nas ładnie pracować.” Por. E. Kopeć: „My” i „oni”..., s. 36.

<sup>54</sup> M. W. Wanatowicz: *Ludność napływowa na Górnym Śląsku w latach 1922–1939*. Katowice 1982, s. 51–72; M. W. Wanatowicz: *Inteligencja na Śląsku w okresie międzywojennym*. Katowice 1986, s. 87.

<sup>55</sup> R. Lutman: *Oblicze Śląska*. „Strażnica Zachodnia” 1937, nr I, s. 28–34; M. W. Wanatowicz: *Ludność napływowa...*; M. W. Wanatowicz: *Inteligencja...*; E. Kopeć: „My” i „oni”...

<sup>56</sup> E. Kopeć: „My” i „oni”..., s. 70.

<sup>57</sup> E. Szramek: *Śląsk jako...*, s. 41–45.



fatalizm, jakieś przekleństwo, które degraduje nas do sług jednej lub drugiej strony.”<sup>58</sup> Pojawiło się nieznane na Śląsku zjawisko pogardy dla pracy fizycznej. W kontaktach z robotnikami podnoszono problem złego odnoszenia się do nich, pogardliwego traktowania, zamykania się we własnym kręgu towarzyskim, wywyższania się. Dla Ślązaków zajmujący inteligenckie stanowiska przybysze z Galicji byli im czasami bardziej obcy niż Niemcy, którzy odeszli. Zadziało więc „prawo socjologicznego tła”, w myśl którego kontakt i obcowanie z grupą, która była wyczekiwana i mitologizowana w przekazach – a która w praktyce posiadała inne cechy – osłabiło poczucie dystansu w stosunku do Niemców<sup>59</sup>. Niemcy w tym wypadku okazali się bliżsi kulturowo.

Przybywający na Śląsk Polacy z innych zaborów uświadomili miejscowej ludności, że są grupą odmienną i zajmują gorszą pozycję społeczną. Jednak ta gorsza pozycja społeczna uzmysłowiła im, że elementem, który ich wyróżnia, była praca i związane z nią kwalifikacje zawodowe, jej rzetelność i solidność oraz dobra organizacja. Ich pracy Polska potrzebowała. Śląski etos pracy odegrał więc bardzo dużą rolę w odrodzonej Polski. Przed I wojną światową, gdy Śląsk należał do Niemiec, Ślązak na tle innych robotników niemieckich postrzegany był jako gorszy, nie najwydajniejszy, związany ze środowiskiem wiejskim. Byli to jednak robotnicy przyzwyczajeni do systemu kapitalistycznego, nawykli do pracy, która jest z tym systemem związana, z przyswojonymi charakterystycznymi dla niego wartościami i normami. Wskutek przyłączenia Śląska do Polski Ślązacy stali się jedyną dużą grupą robotniczą, gdzie te wartości wraz z naczelną wartością solidnej pracy w przemyśle – zostały w przemyśle zinternalizowane. Stanowiło to powód ich dumy i poczucia własnej wartości, o czym pisał J. Chałasiński<sup>60</sup>. Ten etos pracy był jeszcze wzmocniony przynależnością do niemieckiego kręgu kulturowego, do którego należeli.

Zastąpienie niemieckiej inteligencji polską, która nie rozumiała i nie chciała rozumieć śląskiego plebejskiego stylu życia, deprecjacja pracy Ślązaków, spowodowały skupienie ich wokół swoich naczelnych wartości. Jedną z nich była wartość pracy fizycznej, którą solidnie i porządnie umiał wykonywać tylko Ślązak. Przynależność Śląska do Polski, zmiany w strukturze społecznej, napływ Polaków z innych byłych zaborów umocniły śląski etos pracy. Świadomość przeznaczenia Ślązaków do wykonywania tylko takiej pracy umocniła się jeszcze w latach trzydziestych, kiedy ze szkół zaczęły wychodzić pokolenia wykształconych w Polsce Ślązaków, dla których zabrakło „posad” zajętych przez obcych<sup>61</sup>.

<sup>58</sup> A. Bożek: *Pamiętniki*. Katowice 1957, s. 81.

<sup>59</sup> O „prawie socjologicznego tła” por.: S. Ossowski: *Dzieła*. T. 3. *Z zagadnień psychologii społecznej*. Warszawa 1967, s. 290.

<sup>60</sup> „Nie znam innej dzielnicy polskiej, w której pracowitość byłaby tak wysoko cenioną cnotą społeczną. Dla Ślązaków stała się ona punktem honoru i drogą kompensacji wielowiekowego upośledzenia społecznego. Jeśli chodzi o ludność naszej osady, to nie tylko nie ma wśród niej najmniejszej niechęci do samej kopalni, jako warsztatu pracy, lecz przeciwnie, jest ona naprawdę przedmiotem dumy miejscowości. Są do niej po prostu przywiązani. Górnoślązak czuje się robotnikiem, ale robotnikiem nie byle jakim: pierwszej klasy.” Por. J. Chałasiński: *Antagonizm polsko-niemiecki...*, s. 100.

<sup>61</sup> E. Kopeć: „My” i „oni”..., s. 64; E. Szramek: *Śląsk jako problem...*, s. 35; M. W. Wanatowicz: *Z zagadnień awansu...*, s. 110; M. W. Wanatowicz: *Ludność napływowa...*, s. 267–301.

### 2.2.3. Bezrobocie jako czynnik wzmacniający i rozbijający etos pracy

Drugim z istotnych zewnętrznych czynników wpływających na śląski etos pracy było bezrobocie wraz z towarzyszącą mu trudnością ze znalezieniem pracy. Ta sytuacja wiązała się z docenianiem pracy, wykonywaniem jej mimo istniejących trudności i niedogodności, z solidnością jej wykonywania i dowartościowaniem jako dobra rzadkiego, tym bardziej że było wielu na nią chętnych. Wszystko to wpływało na etos pracy. Z drugiej strony niemożność jej wykonywania wpływała niekorzystnie na etos, gdy bezrobotny dostrzegał bezsens własnego wysiłku wkładanego w znalezienie zatrudnienia, niewykorzystanie uzyskanych kwalifikacji, nieproduktywność zatrzymanych maszyn i urządzeń.

Analizowany okres międzywojenny charakteryzował się zróżnicowaną koniunkturą gospodarczą i, co z tym się wiąże, zróżnicowanym poziomem zapotrzebowania na siłę roboczą. Nawet w okresie koniunktury utrzymywała się paroprocentowa stopa bezrobocia, jak np. w 1929 roku, gdy zatrudnienie było najwyższe, a stopa bezrobocia wynosiła 3,7%<sup>62</sup>. W okresie dekonunktury bezrobocie na Śląsku przybierało bardzo pokaźne rozmiary, szczególnie duże w okresie wielkiego kryzysu ekonomicznego w latach trzydziestych. W 1933 roku szacowano, że bezrobotnych było 135,6 tys., czyli około 1/3 ogółu robotników, podczas gdy w 1929 roku było ich tylko 17,8 tys. W szczytowym okresie bezrobocia liczba bezrobotnych przekraczała znacznie 1/3 ogółu robotników i sięgała 10% ogółu mieszkańców województwa<sup>63</sup>. Bezrobocie to jednak tylko jeden z problemów związanych z zatrudnieniem, ponieważ nawet zatrudnieni robotnicy musieli brać przymusowe urlopy, likwidowano im miejsca pracy. Takie ograniczanie pracy nie było znane za czasów niemieckich i dlatego Ślązacy bardzo dotkliwie przeżywali swoje bezrobocie i starali się pomimo braku zatrudnienia być użyteczni<sup>64</sup>. Wyrazem przywiązania do pracy była w czasach wielkiego kryzysu szeroko rozpowszechniona budowa i eksploatacja biedaszybów. W okresie największego nasilenia biedaszybkarstwa, w 1932 roku, liczba nielegalnych szybków wynosiła 2352, natomiast liczba zatrudnionych w nich bezrobotnych – ponad 12 tys. W 1939 roku biedaszybów było już tylko 168<sup>65</sup>. Tworzono je na płytkich pokładach węgla, łatwo dostępnych. Niektóre z nich wychodziły na powierzchnię ziemi, jak np. w Katowicach-Wielowcu. Najczęściej biedaszyby eksploatowali bezrobotni górnicy, którzy dawali równy wkład pracy oraz posiadali równe udziały. Dochody również dzielono po równo z uwzględnieniem rodzaju wykonywanych czynności. Szacuje się, że górnik mógł zarobić około 250–350 zł miesięcznie, a pracownicy pomocniczy na powierzchni około 35–50 zł. Zjawisko biedaszybików rozpowszechniło się szerzej na terenie Śląska niż Zagłębia. Węgiel najczęściej sprzedawano po niższych niż w kopalniach cenach miejscowej ludności i rolnikom z terenów powiatu pszczyńskiego i lublinieckiego. Praca bez-

<sup>62</sup> A. Hrebenda: *Górnośląska klasa robotnicza w latach międzywojennych 1922–1939*. Katowice 1979, s. 109.

<sup>63</sup> Tamże, s. 107–111.

<sup>64</sup> „Godność własna wiąże się u Ślązaka z użytecznością, a praca jest honorem. Na życie zarabia się tu pracą, a jeśli jej nie dają, kradnie się pracę (jak to czynili biedaszybkarze), aby ją potem sprzedać uczciwie, z dumą, z manifestacją, że się nie jest innym niż wszyscy, którzy mogą pracować.” Por. F. Goethel: *Katowice*. W: J. Balicki, S. Moykowski: *Mówią wieki*. Cz. 4. Lwów 1936, s. 434.

<sup>65</sup> A. Hrebenda: *Górnośląska...*, s. 130.

robotnych w biedaszybach miała nie tylko wymiar materialny: przynosiła ona środki do życia górnikowi i jego rodzinie, ale miała również wymiar symboliczny, ponieważ dzięki niej należało się do grupy pracujących i było się użytecznym w społeczeństwie. Jeden z ówczesnych dziennikarzy w swoich reportażach o biedaszybach cytował bezrobotnego Ślązaka, który mówił, że wykonuje tę pracę bardziej z przyzwyczajenia aniżeli dla zarobku, bo ten ostatni był większy, gdyby zbierał węgiel na hałdzie. Ale według niego zbieranie węgla na hałdzie to zajęcie dla chłopców, które nie przystoi górnikowi, choćby bezrobotnemu<sup>66</sup>. Dzikie kopalnictwo węgla, tak szeroko rozpowszechnione na Śląsku, dawało górnikom nie tylko szansę przeżycia, a czasem nawet w miarę godziwej egzystencji, ale też poczucie wartości, znaczenia w środowisku<sup>67</sup>.

Wymiar symboliczny miało również ukrywanie bezrobocia, co wiązało się z ubiorem, który długo musiał przypominać ubiór osoby, która nie jest pozbawiona pracy. Na niedziele starano się ubierać po miastowemu. Pomimo że w domu panowała bieda, to w dni świąteczne należało się ładnie i modnie ubierać: „Každy, nawet biedny górnik i robotnik, na uroczyste dni stara się o czarne, frakowe spodnie [...]. Podobnie w stroju **pani** chodzi każda robotnica i żona górnika. Chociaż w domu bieda, jednak na zewnątrz należy się okazać ładnie i modnie ubranym.”<sup>68</sup>

Bezrobocie było więc czynnikiem silnie wpływającym na śląski etos pracy. Z jednej strony pozwalało ono uświadomić sobie ludności śląskiej, że praca może też być dobrem rzadkim oraz cenionym i należy o nią dbać. Do tej solidności i dbałości ludność ta była przyzwyczajona. Z drugiej strony bezrobocie pokazało, że ta praca i chęć do niej może być odrzucona, że niesprzyjające warunki ekonomiczne i dekoniunktura mogą spowodować, że nikt nie będzie potrzebował pracy Ślązaków i ich kwalifikacji zawodowych. Z pewnością działało to negatywnie i deprymująco na etos pracy jako coś niepotrzebnego i bezużytecznego. Kryzys lat trzydziestych uzmysłowił Ślązakom jeszcze jedną rzecz, o której wtedy pisano. Unaoczniał, że dekoniunktura może zmniejszyć liczbę miejsc pracy i zapotrzebowanie na pracę fizyczną, którą wykonywali. Natomiast posady i etaty związane z pracą umysłową, podejmowaną głównie przez przyjezdnych, też podlegały redukcji, ale nie w takim stopniu jak robotnicze<sup>69</sup>. To również wpłynęło na negatywne postrzeganie pracy fizycznej wykonywanej przez Ślązaków.

#### 2.2.4. Mitologizacja śląskiego etosu pracy w literaturze i publicystyce

Następnym czynnikiem zewnętrznym wpływającym na kształtowanie się śląskiego etosu pracy była publicystyka na łamach gazet i periodyków oraz literatura piękna. Upowszechniały one znajomość Śląska, w tym i śląskiego etosu pracy. Wielowiekowe oderwanie tego regionu od reszty ziem polskich spowodowało jego peryferyzację oraz brak opisów problemów Śląska i jego ludności czy to w literaturze, czy w publicystyce. Przyłączenie Śląska do Polski dało asumpt do jego odkrywania, tym bardziej że był to rejon Polski tak różniący się od

<sup>66</sup> W. Piórun: *Śląscy bieda-ludzie*. W: *Z czarnego kraju. Górny Śląsk w reportażu międzywojennym*. Oprac. W. Janota. Katowice 1981, s. 174.

<sup>67</sup> H. K.: *Biedaszyby*. W: *Z czarnego kraju...*, s. 78.

<sup>68</sup> E. Kopeć: „*My*” i „*oni*”..., s. 43.

<sup>69</sup> M. W. Wanatowicz: *Inteligencja na Śląsku...*, s. 133.

innych ziem polskich. Dziennikarzami i pisarzami były najczęściej osoby spoza Śląska, dla których różnorodność i odmienność odkrywanych tu problemów była fascynująca. Reportaże te i prace literackie powstawały już w latach dwudziestych, jednak dopiero te z lat trzydziestych, kiedy wystąpiły kryzys ekonomiczny i bezrobocie, dotyczyły głównie problemów społecznych. Najbardziej znanym pisarzem, jedynym o proveniencji rodzimej, był Gustaw Morcinek, z przyjezdnych można wymienić Zofię Kossak-Szczucką i Polę Gójawicką. Znane były reportaże Konrada Wrzosa, Ferdynanda Goetela, Tadeusza Kopcia, Wandy Melcer. W ich utworach literackich przewijają się trzy wątki, które są istotne dla mitologizacji śląskiego etosu pracy: chodzi o samą definicję pracy (pokazanie jej istoty poprzez pracę górnika i hutnika), nakreślenie sylwetki Ślązaka, w którego naturze tkwi pracowitość oraz obawa przed utratą pracy (bezrobocie, praca w biedaszybach).

Pisarzem, który szczególnie się zasłużył dla mitologizacji śląskiego etosu pracy, był wspomniany Gustaw Morcinek. Pisarz, sam pracujący we wczesnej młodości w kopalni, potrafił doskonale oddać atmosferę górniczej pracy. Klasyczną jego powieścią jest *Wyrębany chodnik*, w której górniczy trud jest pokazany jako kwintesencja pracy, jej wręcz definicja, ponieważ inne zajęcia pracami nie są bądź tylko ocierają się o nią. Trud górników w jego utworach jest dla nich wartością autoteliczną, jest esencją ich życia, w której widzą sens swego istnienia. Jest to praca przez duże „P”, której warto się poświęcić: „Ścisłała w pracy tej roznamiętnił się. Niebezpieczeństwo nęciło go. Radował się zwycięstwem człowieka mocnego, który z pogardą wzywa wroga, drażni, bawi się jego gniewem, a potem triumfuje.”<sup>70</sup> W podobny bądź nawet bardziej patetyczny sposób definiowania pracy występuje u Zofii Kossak-Szczuckiej: „O twardo praco górnika, straszliwy mozo! Z czymże można was porównać? Nigdy, nikt, kto był choć raz jako widz w kopalni, nie ośmieli się powiedzieć o sobie: pracuję. Bo jakimże mianem można ochrzcić tamtą pracę, w żywym łonie ziemi, w nieustającym obliczu śmierci?... »Przepracowani«, zejście na dół i zobaczcie trud pracy prawdziwej.”<sup>71</sup> Górniczy trud jest dla autorki prawdziwy, jest kwintesencją pracy i jej symboliką, którą powinien znać każdy, kto uważa, że pracuje. Sugestie autorki szły jeszcze dalej w tym kierunku, aby każdy poznał to, co nazywa się prawdziwą pracą. Uważała ona, że należałoby utworzyć prawo analogiczne do służby wojskowej zmuszające każdego, zarówno mężczyzn, jak i kobiety do odbycia służby na kopalni, aby każdy wiedział, czym jest „praca”<sup>72</sup>. Z. Kossak-Szczucka utożsamia pracę górników i hutników z najwyższym trudem, który wszyscy powinni poznać, a także po to, aby jakiś „wierzchniak”<sup>73</sup> nie uważał, że pracuje. Wymienieni autorzy oraz publicyści dowartościowywali pracę fizyczną Ślązaków, która w ich utworach była gloryfikowana. Zajęcia na powierzchni to coś innego, niegodnego, aby nazywano je pracą.

Z mitologizacją pracy związana była mitologizacja człowieka, który ją wykonywał. Autorzy przypisywali mu ponadnaturalne właściwości. Występują one między innymi w twórczości Morcinka, który w głównym bohaterze Gustliku Waloszku z *Wyrębanego chodnika* widzi człowieka całkowicie oddanego pracy i kopalni. Szczególnie jednak Zofia Kossak-Szczucka upatrywała w górnika jakiś szczególnych cech, wręcz ponadludzkich. Górnolazak musi być

<sup>70</sup> G. Morcinek: *Wyrębany chodnik*. T. 2. Cieszyn 1947, s. 10

<sup>71</sup> Z. Kossak-Szczucka: *W kraju pracy*. W: *Z czarnego kraju...*, s. 36.

<sup>72</sup> Tamże, s. 40.

<sup>73</sup> Określenie autorki na ludzi pracujących na powierzchni, a nie pod ziemią.

– według autorki – człowiekiem niezwykłym, ponieważ długotrwałe przebywanie pod ziemią wyrabia w nim hart ducha i niezwykłą siłę. Górnik śląski w twórczości Kossak-Szczuckiej jest osobą, która nie zgodziłaby się zmienić swojego zawodu, bo kopalnia ma dlań swoje uroki, swoje piękno. Pobyt na powierzchni jest dla niego męczarnią, najlepiej czuje się pod ziemią. Pomimo że jest to praca niebezpieczna, należy ona do pożądanых. Tego rodzaju literackie opisy autorki pobudzały wyobraźnię niejednego czytelnika, na ich podstawie wyrabiano sobie opinie o pracy na Śląsku w innych częściach kraju. W opinii obydwu autorów kształtuje ona pewne cechy charakteru, jak stanowczość, zawziętość, solidność, małowówność, twardość i chropowatość charakteru. Jej wykonywanie jest dla człowieka – w opinii autorów – konstytutywne, przynależne naturze Ślązaka. Ziemię śląską nazywano krainą pracy, w którym słysząc jej rytm<sup>74</sup>. Górnicy trud mitologizowano, przypisywano mu nadnaturalne właściwości.

Pogoń za zatrudnieniem została szczególnie zauważona i opisana w czasie wielkiego kryzysu ekonomicznego, gdy Śląsk ogarnęło bezrobocie, które demoralizowało ludzi i niszczyło śląski etos pracy. Artykułów o śląskim kryzysie, o ludziach bez pracy ukazało się wtedy wyjątkowo dużo. Pisano o biedaszybach jako produktach współczesnego kryzysu przemysłowego, jaki ogarnął zagłębie przemysłowe Górnego Śląska. Gustaw Morcinek udawał, że zakładanie biedaszybów jest tą trzecią drogą, jaką Ślązacy wybrali, odrzucając śmierć głodową lub niszczenie istniejącego porządku społecznego: „Biedaszyby są następnym dowodem na to, że Ślązak kocha pracę i przepada za nią. Inny na jego miejscu poszedłby zbójnikować na drogę, a on woli pracować. Za półdarmo, ćwierćdarmo, ale woli pracować. A w pracy tej pasującej go słusznie na cichego, nieznanego i niedocenianego może bohatera znajduje uciszenie w chwilach goryczy i zwątpienia [...]”<sup>75</sup> Praca w biedaszybach była według tej części publicystów nie tylko koniecznością ekonomiczną, ale również dowodem na to, że bez pracy Ślązak nie może żyć. W mniej patetycznych słowach niż G. Morcinek wskazywali na ten fakt inni publicyści odwiedzający Śląsk, których rozmówcy mówili, że byli od młodości do roboty „zwykli”, iż najgorsza jest beczynność, której można zaradzić, korzystając w okresach kryzysu gospodarczego z zatrudnienia rotacyjnego<sup>76</sup>. Odwiedzający Śląsk publicyści wskazywali na te cechy Ślązaków, które oprócz pracy utrzymały się pomimo kryzysu, a związane były zawsze z szacunkiem do niej oraz z przestrzeganiem norm społecznych. Mieli tu na myśli poczucie solidarności, wspólnoty i dyscypliny społecznej, zmysł organizacyjny. Wskazywano na poszanowanie cudzej własności, mimo że to była własność społeczna. Przypadki zwracania znalezionych pieniędzy przez dzieci bezrobotnych świadczyły o zachowaniu norm społecznych mimo ciężkiej sytuacji ekonomicznej ludności. Publicyści pisali, że nawet bezrobotni starają się ukryć swoją nędzę i nie zmieniać trybu życia<sup>77</sup>. Czasem w pogoni za pracą i środkami utrzymania robotnicy przekraczali granicę, ale wiązało się to z przyjęciem niemieckiej opcji narodowościowej i zjawiskiem „chacharstwa” – co też uwidacznia się w opisach literackich<sup>78</sup>.

<sup>74</sup> Z. Kossak-Szczucka: *W kraju pracy*. W: *Z czarnego kraju...*, s. 40; A. Rudnicki: *Notatki o kopalniach, górnikach i agitatorach*. W: *Z czarnego...*, s. 115–116; K. Pruszyński: *Węgiel i człowiek*. W: *Z czarnego...*, s. 190. H. K.: *Biedaszyby*. W: *Z czarnego...*, s. 176; P. Gojawczyńska: *Ziemia Elżbiety*. Warszawa 1977.

<sup>75</sup> G. Morcinek: *Biedaszyby na Śląsku*. W: *Z czarnego...*, s. 77.

<sup>76</sup> J. Radziński: *Bezrobotny Górny Śląsk. Tak dalek być nie może*. W: *Z czarnego...*, s. 165.

<sup>77</sup> T. Kopeć: *Miasto bezrobotnych*. W: *Z czarnego...*, s. 168.

<sup>78</sup> P. Gojawczyńska: *Ziemia Elżbiety...*, s. 272–274.

W okresie międzywojennym w polskiej literaturze i publicystyce występowała mitologizacja śląskiego etosu pracy, związana z odkryciem Śląska przez ludzi pióra. W największym stopniu przyczyniła się do tego twórczość G. Morcinka oraz Z. Kossak-Szczuckiej, którzy wykorzystując faktyczną odmienność pracy górnika i hutnika, przypisywali jej jakieś nadludzkie wartości. Publicystyka ta i twórczość literacka oddziaływały w dwóch kierunkach. Po pierwsze, utrwały mit ciężkiej pracy fizycznej w samej grupie Ślązaków, kreowały górników i hutników na bohaterów. Budziło to dumę Ślązaków z przynależności do tej grupy, utrzymywało świadomość odrębności własnej wartości w związku z wykonywaniem pracy fizycznej. Po drugie, przybliżało rodakom z innych regionów Polski obraz pracy górnika czy hutnika, wskazując na związany z nią trud i na jej wyjątkowy charakter. Pokazywano, że bez pracy Ślązak nie może istnieć, iż jest ona jego konstytutywną cechą. Tego typu twórczość literacka i publicystyczna niewątpliwie przyczyniła się do mitologizacji śląskiego etosu pracy, spowodowała stereotypizację postrzegania Ślązaka jako solidnego, sumiennego, uczciwego, zdyscyplinowanego pracownika fizycznego (najczęściej górnika).

## 2.2.5. Rodzina jako przekaznik cech śląskiego etosu pracy

Oprócz czynników zewnętrznych, makrostrukturalnych, które wpływają na etos pracy, mamy również do czynienia z czynnikami wewnętrznymi, tkwiącymi w samej grupie etosowej. Przyczyniają się one bądź do trwania etosu, jego modyfikacji, bądź rozbijania go. Do najważniejszych z nich należy rodzina – podstawowa komórka społeczeństwa. Jest ona przekaznikiem wartości, norm, wzorów wytwarzanych przez społeczeństwo. Dostrzega się wpływ kulturowego i materialnego środowiska domu rodzinnego na osobowość jej członków, a szczególnie na osobowość dzieci. Najistotniejszym procesem w rodzinie, który wdraża jednostkę do grupy etosowej, jest socjalizacja. Jednostka poprzez system socjalizacji utożsamia się z podziałem pracy, jaki występuje w grupie, z uwzględnieniem płci i wieku, utożsamia się z rolą ojca i matki, męża i żony w rodzinie. Za pośrednictwem rodziny jednostka internalizuje poszczególne składniki tej roli, a w szczególności aksjologiczne i behawioralne.

Śląska rodzina była jednym z elementów przekazu robotniczego etosu pracy. Wynikało to z uwarunkowań zewnętrznych, jeszcze z okresu sprzed I wojny światowej, kiedy to uzyskanie wykształcenia i podjęcie zawodu inteligenckiego było związane z przejściem do niemieckiego kręgu kulturowego. W okresie międzywojennym wykształcenie dziecka z rodziny robotniczej i uzyskanie przez niego pracy umysłowej stanowiło nielada zadanie, szczególnie wobec istniejącego bezrobocia.

Dlatego w rodzinach śląskich przygotowywano chłopców do zawodów robotniczych, a dziewczęta do pracy domowej. Należałoby tutaj podkreślić ten ścisły podział ról, który występował w rodzinie śląskiej, na role męskie, związane z zarobkowaniem, i role żeńskie – z pracą w domu przy dzieciach. Od kobiety wymagano, aby dbała o porządek w domu, czystość i schludność. Jej obowiązkiem była również troska o ciężko pracującego męża. W tradycyjnym podziale ról, umacnianym przez Kościół, kobieta, szczególnie mężatka z dziećmi, nie była przeznaczona do pracy zawodowej. Dotyczyło to jedynie dziewcząt przed zamążpójściem i wdów. Oczywiście w rodzinach posiadających ziemię kobieta pracowała w obejściu i w gospodarstwie.

Chłopców przygotowywano do pracy w zawodach robotniczych. Szczególnie dotyczyło to zawodu górnika, który przechodził z ojca na syna. Wynikało to przede wszystkim

z braku perspektyw innej drogi życiowej, ale również z chęci utrzymania w rodzinie np. zakładowego mieszkania. Ten brak perspektyw i biedę jako główne czynniki wyboru zawodu górnik ilustrują wypowiedzi autorów życiorysów<sup>79</sup>. Rodzina śląska w trakcie socjalizacji wdrażała chłopca do pracy, utrzymywała etos pracy fizycznej, szczególnie pracy górniczej, jako trudnej i odpowiedzialnej, a jednocześnie zaszczytnej<sup>80</sup>. Odbывало się to w drodze „obserwacji uczestniczącej”, w trakcie której syn miał okazję obserwować ojca w jego roli zawodowej, pomagać mu w przygotowaniu narzędzi pracy i ubioru; matka zaś wskazywała na nieuchronność pracy w kopalni<sup>81</sup>. Oddziaływanie wychowawcze rodziny, przykład ojca i starszych braci powodował, że z pewnością część chłopców chętnie szła do pracy w kopalni czy hucie, widząc w tym nie tylko możliwość zdobycia zawodu dającego środki utrzymania, ale również uzyskania samodzielności, uniezależnienia się od rodziny czy nawet przeżycia przygody. Częstym motywem było pragnienie dorównania starszym w rodzinie<sup>82</sup>. Uczestnictwo w pracy było więc związane z udziałem w dorosłości, co wiązało się z większym przydziałem żywności. Członków w rodzinie wartościowano więc na podstawie wykonywanej przez nich pracy, stawiając za wzór własny przykład. Dzieci wdrażano do pracy, służąc własnym przykładem.

Kariera zawodowa zaczynała się bardzo wcześnie, w wieku 14 lat, spora część młodych chłopców w kontynuacji zawodu górnika i hutnika widziała spełnienie swoich życiowych celów. Praca przynosiła uznanie rodziny i rówieśników oraz pieniądze, które mogli oni w pewnej części wydawać wedle własnego uznania. Dlatego była poszukiwanym dobrem. Pracę ceniono również ze względu na wytwarzaną więź w rodzinie, zwłaszcza tam, gdzie całe rody (ojciec, bracia, synowie) pracowały w jednej kopalni czy hucie. Szanowano zwłaszcza pracę w kopalniach jako dającą lepsze zarobki niż w pozostałych branżach. Rodzina śląska przez swe funkcje socjalizacyjne stanowiła przekątnik śląskiego etosu pracy, utożsamianego z pracą górnika. Przekazywano w niej normy uczciwości, solidności i dyscypliny; ich przestrzeganie było obowiązkowe w środowisku pracy oraz w domu.

W przekazywaniu śląskiego etosu pracy najważniejsza rola przypadała mężczyznom wykonującym swe funkcje zawodowe. Zadaniem kobiet było przekazywanie etosu przez swoją pracę w gospodarstwie domowym, ta funkcja była też istotna, bo dużo czasu mężczyzna spędzał poza domem<sup>83</sup>. O ile więc mężczyzna przysposabiał młode pokolenie do pracy zawodowej, to kobieta wdrażała córki i synów do pracy w gospodarstwie domowym, zaszczepiając im zamiłowanie do

<sup>79</sup> „Z powodu licznej rodziny, która się u nas z 15 głów składała, z ojcami 17 głów, i ze względu na matkę przyjąłem zaraz po ukończeniu mojej nauki szkolnej pracę pod ziemią na kopalni »Brada«, na której pracowałem dwa lata jako młodzień [...]”. Por. *Życiorysy górników*. Oprac. M. Żywińska. Katowice 1949, s. 313.

<sup>80</sup> „Było mi 12 lat to zech już rechwol mojemu ojcu lampa, tak zwano olejka. To była moja uciecka. Pedałech se, kiedy już z tyj szkoły wyjde i pójde na gruba.” Tamże, s. 311.

<sup>81</sup> „Co do kopalni, to bardzo mi się podobało od najmłodszych lat, jak to górnik idzie do roboty, do domu lub z wypłatą. Dzieci na niego czekają i żona. Wrażenia na mnie kopalnia nie podziiała, dlatego że jakim się urodził, to moja mama pokazała mi palcem i powiedziała: »Tam twoja Ojczyzna synu, gdzie z komina się kopci.«” Tamże, s. 309.

<sup>82</sup> „Wtenczas pracowało już dwóch moich braci na kopalni „Paweł” i dwa razy w tygodniu, kiedy był targ w Goduli i w Lipinach, matka mem bratom, którzy pracowali, i ojcu kupiła po ćwierć funta kielbasy i jedna zemla i w niedziela, otrzymali dziesięć sulimków (papierosów); młodszy otrzymali po placku kielbasy. Nie mogłem się doczekać, aż mi będzie 14 lat, cobych tyż ¼ funta wurstu dostać i jedna zemla.” Tamże, s. 191.

<sup>83</sup> „Do resortu matki należały: opieka nad inwentarzem żywym, gotowanie, wyrabianie ciasta chlebowego, szycie bielizny [...] pranie, prasowanie – szczególnie białych kołnierzy i mankietów, jednym słowem – gospodarkę w domu trzymała matka, ojciec starał się tylko o zarobek.” Tamże, s. 153.

pracowitości, solidności, czystości i oszczędności w życiu prywatnym, co dopełniało śląski etos pracy. O zadbanych śląskich mieszkaniach, nawet u biednych robotników, wspominają niemieccy dziennikarze<sup>84</sup>. Socjalizacja dzieci przez pracę miała nie tylko wymiar symboliczny, ale również egzystencjalny. Dzieci musiały przejąć część obowiązków związanych z prowadzeniem przydomowego gospodarstwa, aby do zarobionych przez ojca pieniędzy dołożyć jeszcze te uzyskane z ogródka czy niewielkiej hodowli<sup>85</sup>. O wdrażaniu do pracy w dzieciństwie mówili również wszyscy indagowani przez autorkę pracy rozmówcy, starzy Ślązacy.

Rodzina śląska przekazywała głównie wartości i normy oraz zachowania związane z wykonywaniem pracy fizycznej. Ale nie tylko. Ceniono ją, bo przynosiła pieniądze. Lecz trzeba również pamiętać, że tuż po odzyskaniu niepodległości tysiące powstańców starało się o pracę umysłową, ale z braku kwalifikacji nie byli w stanie jej uzyskać. Prawdą jest, iż w porównaniu do innych dzielnic Polski liczba kształcącej się młodzieży była niska. W latach 1929–1930 na Górnym Śląsku jeden student przypadał na 2600–2650 osób, a w innych dzielnicach – na 750<sup>86</sup>. Liczbę Górnoszlązaków, którzy ukończyli studia wyższe, można szacować (bez duchownych) na kilkaset osób. Korzystniej przedstawiała się sytuacja w szkolnictwie średnim, a głównie zawodowym. W okresie międzywojennym wzrosła liczba nauczycieli miejscowego pochodzenia posiadająca wymagane kwalifikacje, lecz nastąpił spadek ich globalnego udziału<sup>87</sup>. Nie znaczy to, iż nie było aspiracji do kształcenia i wykonywania pracy umysłowej. Często właśnie z braku środków to kształcenie przerywano bądź go nie podejmowano<sup>88</sup>. Wyjście poza robotniczy krąg zawodowy było bardzo trudne ze względu na brak środków finansowych, a nie ze względu na brak aspiracji<sup>89</sup>. Kiedy tylko pojawiała się szansa awansu, starano się go wykorzystać. Pisz o tym W. Lutosławski, który przed I wojną światową kształcił w Krakowie młodych, zdolnych górników z zamiarem, aby po powrocie na swoje stanowiska pracy w kopalniach i hutach podnosili poziom umysłowy i duchowy robotników. Okazało się jednak, że po odzyskaniu niepodległości ludzie ci nie wracali do swych poprzednich zajęć, lecz wykorzystując uzyskane kwalifikacje, podejmowali pracę na stanowiskach umysłowych. Lutosławski pisał zdumiony: „Moich dawnych uczni z ludu śląskiego spotykałem później jako urzędników, kupców, oficerów, przedsiębiorców, polityków, publicystów – żadnego zaś nie spotkałem później jako robotnika. Widać ta praca ręczna dla nich nie miała takiego uroku, jak dla Gustlika Waloszka w »*Wyrąbanym chodniku*« Gustawa Morcinka. Wszak

<sup>84</sup> K. Frantzke: *Die oberschlesischen Industrienarbeiter*. Breslau 1936, s. 61, za: J. Ligęza, M. Żywirska: *Zarys kultury...*, s. 100.

<sup>85</sup> „Rodzice mieli przy domu małe poletko i ogród warzywny, do tego chowali prosiaka, kozę, kury, króliki, gołębic – tu też była praca [...] W domowej pracy każdy miał swój resort, co tydzień zmieniany. Jeden musiał codziennie nosić wodę z pompy do stągwi, drugi dopilnowywał zaopatrzenia w węgiel, trzeci dwa razy w tygodniu zarabiał kwas do pieczenia chleba, czwarty starał się o trawę do bydła, suszył siano, pomagał przy karmieniu zwierząt, jednym słowem, każdy miał swoją robotę.” Por. *Pamiętniki górników*. Red. B. Golebiewski. Katowice 1973, s. 153.

<sup>86</sup> M. W. Wanatowicz: *W kwestii studiów wyższych Górnoszlązaków w okresie międzywojennym*. W: „Śląskie Studia Historyczne”. Red. J. Chłobowczyk. T. 2. Katowice 1977, s. 135–152.

<sup>87</sup> M. W. Wanatowicz: *Z zagadnień...*, s. 99–100.

<sup>88</sup> „Mnie najmłodszemu zawyrokowali rodzice inny zawód [niż górniczy – U. S.] tym śmielej, że robiłem dobre postępy w szkole powszechnej. Marzenie ojców i też moje nie ziściły się jednak, bo środki finansowe nie pozwoliły na zbyt wygórowaną opłatę jakiejś wyższej uczelni.” Por. *Życiorysy górników...*, s. 254.

<sup>89</sup> O aspiracjach tych mówił także bezrobotny z Siemianowic: „Zesmy prawie wszystkie tutaj, poza jakimiś nyndzarami, zarabiali dawniej dobrze. Jadło się nieźle, mieszkało też nieźle, a dzieci chodziły do gimnazjów, żeby na ludzi wyszły.” Por. J. Radzymiński: *Bezrobotny Górny Śląsk...*, s. 165.



i Morcinek, gdy go urok drukowanego słowa ogarnął, porzucił pracę ręczną i został nauczycielem ludowym, a potem pisarzem.”<sup>90</sup>

Pomimo więc tradycji rodzinnych wobec wpływu innych czynników zewnętrznych jedna z pierwotnych cech śląskiego etosu pracy – wykonywanie pracy fizycznej – nie zawsze jest kontynuowana. Przekaz rodzinny i międzypokoleniowy nie oddziaływał na jednostki zdolne i ambitne, których aspiracje sięgały wyżej niż tylko wykonywanie pracy fizycznej i kontynuowanie rodzinnych tradycji. Mamy więc do czynienia ze zbiegiem wielu czynników, jeśli chodzi o kontynuację jednej z istotnych cech śląskiego etosu pracy: wykonywania zawodu robotniczego, szczególnie górniczego. Z jednej strony wobec braku perspektyw innej pracy i możliwości awansu dowartościowuje się pracę fizyczną i możliwość zajmowania się nią, mitologizuje się ją w tradycji rodzinnej, w przekazach międzypokoleniowych jako najbardziej odpowiadającą i najbardziej godną wykonywania przez członków grupy. Z drugiej strony, jeśli istnieją ku temu stosowne okoliczności i możliwości, ucieka się od pracy fizycznej, ceniąc sobie zajęcia łatwiejsze, szczególnie jeśli są lepiej płatne.

## 2.2.6. Środowisko zawodowe i lokalne a śląski etos pracy

Jednym z najważniejszych czynników wewnętrznych przekazywania etosu pracy jest grupa zawodowa. W jej ramach wytwarza się własne wartości pracy, normy jej wykonywania, sankcje za niewykonanie pracy, za przekraczanie norm kreowanych przez grupę zawodową. Grupa zawodowa stwarza formalną hierarchię niezbędną do wykonania danej czynności. Ta hierarchia jest oparta na określonych kwalifikacjach zawodowych i praktyce, aby osiągnąć kolejne szczeble kariery zawodowej, należy się tymi cechami wykazać. Oprócz formalnej struktury grupa zawodowa wytwarza strukturę nieformalną, opartą na osobistych celach i interesach, osobistych sympatiach i antypatiach, a także swoiste obyczaje i zwyczaje, związane z wykonywaniem zawodu, utrzymywaniem stratyfikacji zawodowej czy wprowadzaniem nowych adeptów do zawodu. Często stosunki społeczne ze środowiska pracy przenoszone są do rodziny, grupy sąsiedzkiej czy lokalnej, na czas wolny, szczególnie gdy osoby pracujące wspólnie powiązane są więzami pokrewieństwa i sąsiedztwa.

Śląski etos pracy przez długi czas był związany – jak już wskazywano – z wykonywaniem pracy fizycznej, zwłaszcza górniczej. Należy tu podkreślić, że tego rodzaju praca, wykonywana w grupie, niosła ze sobą groźbę utraty życia bądź nabawienia się ciężkiego kalectwa. Dlatego od jej solidnego wykonania, zachowania norm bezpieczeństwa zależało życie własne i kolegów. Pracujący pod ziemią musieli więc przestrzegać przepisów bezpieczeństwa pracy i solidnie ją wykonywać. Ten właśnie czynnik miał istotne i podstawowe znaczenie w edukacji Ślązaków przysposabiającej do solidnej pracy. Ze względu na jej specyfikę ta grupa zawodowa wytworzyła symbolikę związaną z przyjęciem do zawodu, jej wykonywaniem i opuszczeniem grupy zawodowej. Inne grupy zawodowe, jak hutnicy, też mieli podobne obyczaje, jednak nie tak mocno rozbudowane jak górniczy.

Jednym z elementów etosu, podkreślanym w wypowiedziach Ślązaków, był fakt, że są oni wyjątkowymi robotnikami w Polsce. Miało to miejsce jeszcze przed I wojną światową, kiedy

<sup>90</sup> W. Lutosławski: *Moja praca na Śląsku*. „Zaranie Śląskie” 1932, nr 3, s. 132.

to do pracy, szczególnie sezonowej, przybywali robotnicy z zaboru austriackiego i pruskiego, którzy mieli niższe kwalifikacje, a także reprezentowali niższy poziom cywilizacyjny. Robotnicy śląscy uważali, że osoby z zewnątrz nie będą wykonywały pracy tak dobrze jak oni. Nie dotyczyło to tylko robotników zza wschodniej granicy, narzekali również na jakość pracy Niemców<sup>91</sup>. Ta świadomość o własnej wartości w rezultacie dobrze wykonywanej pracy występuje we wszystkich zawodach i jest przekazywana w tradycji rodzinnej oraz w tradycji grupy zawodowej złożonej z samych Ślązaków. W opinii takiej utwierdzały ich również pracujące z nimi osoby napływowe.

Etos pracy związany był również z przyjmowaniem nowych adeptów. Przygotowanie do tej pracy, przekazywanie związanych z nią wartości dokonywało się w rodzinie, a również przez obserwację grupy zawodowej. Młodych chłopców zachwycały ubiory górnicze, obyczaje, cieszyła ich możliwość wykonywania tej pracy i przyłączenia się do grupy starszych braci i wujków już pracujących w kopalni<sup>92</sup>. Bogata symbolika związana z wykonywaniem tego zawodu, tradycje i obyczaje oddziaływały na ich wyobraźnię. Oczywiście codzienność bywała bardziej prozaiczna i wiązała się z obdartymi do krwi od ciężkiej pracy rękami i plecami. Młodzi chłopcy, którzy po raz pierwszy zjeżdżali w podziemia kopalni, byli przedmiotem żartów i kpin, jednocześnie jednak dawano im wiele wskazówek co do wykonywanej pracy. Wynikało to nie tylko z pragnienia wprowadzenia młodego pracownika do zawodu, ale również wdrożenia go do dyscypliny w trosce o jego i własne bezpieczeństwo. Kształtowano również takie cechy młodych, jak pracowitość, solidność i solidarność górnicza. Ponieważ praca miała charakter paramilitarny i wymagała szczególnej dyscypliny i współpracy całego zespołu, ważne miejsce w edukacji młodych zajmowały takie wartości, jak koleżeństwo i braterstwo, tak potrzebne w niosącym tyle niebezpieczeństw górniczym trudzie.

Bardzo dużą rolę odgrywała hierarchia zawodowa oraz akces do zawodu, które wiązały się z symbolicznym przyjęciem do grupy zawodowej. Hierarchia zawodowa i etapy inicjacji adeptów uświadamiały członkom grupy, że aby zyskać pełne członkostwo, należy wykazać się umiejętnościami praktycznymi i profesjonalnymi kwalifikacjami. Przestrzegano zasad kontaktowania się z osobami stojącymi wyżej w hierarchii oraz zachowania się w ich obecności<sup>93</sup>. Podziały te obowiązywały nawet pomiędzy krewnymi, pomiędzy ojcem i synem, jeśli ten drugi nie osiągnął tej samej pozycji zawodowej. Dystanse pomiędzy poszczególnymi pozycjami zawodowymi były szczególnie podkreślane podczas uroczystości górniczych.

---

<sup>91</sup> Przykład cytowanej przez J. Chałasińskiego wypowiedzi górnika: „Dyrektor kopalni B. dla większej wydajności węgla sprowadził w roku 1902 sześciu górników z Waldenburgu, bo myślał, że górnolasy górnicy są lynie i nie chcą dużo pracować, lecz się pomylił, bo jego ludzie ani tego nie zrobili co my.” Por. J. Chałasiński: *Antagonizm...*, s. 22.

<sup>92</sup> „[...] pociągało mnie do zawodu górniczego. Częste i nieraz bardzo ciekawe opowiadania mojego ojca i braci o ich przeżyciach w kopalni, piękne tradycyjne uroczystości barbórkowe [...] i nawet te pochody żałobne, w których to brać górnicza zawsze to tak w poważnym nastroju i gremialnie odprowadzała swojego zmarłego towarzysza pracy na ostatni spoczynek, wszystko to zaimponowało mi wielce i całą parą pociągało do zawodu górniczego.” Por. *Życiorysy górników...*, s. 254.

<sup>93</sup> „Było to na pokładzie Szukman w oddziale Nordfeld. Pracowało tam więcej filarów i było więcej ładowaczy. Ja się pomiędzy nich usiadłem. Nie wiedziałem, kiedy czterech ładowaczy zaczęło bić pasami, bo nie wolno było siedzieć pomiędzy ładowaczami – ciskaczom. Poszedłem z płaczem do nadgórnika, a on mnie na dodatek jeszcze skórzaną łatą wsuła, którą na sobie nosił, a nadsztygar Michael – kilofkiem. Taka była dyscyplina.” Por. *Życiorysy górników...*, s. 193.

Na etos pracy składały się również elementy religijne, które podnosiły wartość wykonywanej pracy. Do zwyczajów górniczych należała obowiązkowa codzienna modlitwa, która była odmawiana przed pracą oraz pozdrowienie „Szczęść Boże”. W każdej kopalni była figurka św. Barbary, patronki górników oraz świece i kwiaty dla niej. Szczególnie religijna symbolika pracy górników była podkreślana podczas uroczystości barbórkowych. 4 grudnia w Barbórkę zawsze była odprawiana msza św.

Ważnym elementem w przekazie etosu było wytworzenie – na kanwie pracy – symboliki kulturowej związanej z wykonywaniem pracy zawodowej. Istotną rolę odgrywały obyczaje i zwyczaje, a także wiersze, przesady, bajki, wice czy przysłowia. Nie sposób omówić tutaj wszystkich aspektów tej kultury<sup>94</sup>. Opiewała ona pracę górnika i hutnika, wytykała im ich przywary, pomagała w pracy, jak opowieść o Skarbniku – dobrym duchu górników. W uroczystościach barbórkowych nie brały udziału kobiety<sup>95</sup>. Na tym odcinku życia zawodowego ważna rola przypadała bowiem niepisany kanon normującym życie tej warstwy zawodowej. Wytworzenie symboliki kulturowej wokół wykonywanego zawodu utrwalało etos pracy śląskich górników czy hutników, integrowało to środowisko. Dzięki temu młody człowiek z tego środowiska wychowywany przez rodzinę, w której wszyscy dorośli mężczyźni wykonywali pracę górnika czy hutnika, będącą dla nich wartością, obwarowaną określonymi normami, odczuwał kontynuację tej drogi zawodowej jako przymus. Wykonywał swój przyszły zawód tym chętniej, że zbyt wielkiego wyboru nie miał. Istotnym elementem przekazywania wartości etosowych była gwara, stanowiąca wyznacznik przynależności do danego kręgu zawodowego i kulturowego.

Te wszystkie czynniki: przekaz międzypokoleniowy w rodzinie, środowisko zawodowe i wytworzona przez nie symbolika kulturowa, wpływały stymulująco na śląski etos pracy oraz na integrację środowiska zawodowego i lokalnego. Sytuacja zaczęła się komplikować w czasie wielkiego kryzysu ekonomicznego, kiedy o pracę było coraz trudniej, trzeba było o nią zabiegać. Miało to i swoje pozytywne skutki, ale jednocześnie odsunięcie tak dużej liczby osób od możliwości wykonywania pracy wywoływało konflikty, antagonizmy, poróżniało ludzi<sup>96</sup>. Posiadanie pracy wiązało się bowiem czasem z demonstrowaniem uniżoności, donosicielstwem, obieraniem opcji niemieckiej (zjawisko „chacharstwa”), nepotyzmem.

Oprócz środowiska zawodowego istotną rolę w kształtowaniu śląskiego etosu pracy odgrywało środowisko lokalne. Większość ludności śląskiej wykonującej zawody robotnicze mieszkała w małych środowiskach lokalnych, które cechowały się homogenicznością zawodową. Niektóre z niewielkich miejscowości włączono do miast, jak Bogucice, Dąb czy Załęże do Katowic w 1924 roku, ale miały one charakter lokalny i tworzyły odrębne jednostki osadnicze o swoistej obyczajowości i kolorycie. Takie społeczności lokalne charakteryzowały się tym, że zaspokajały wszystkie podstawowe potrzeby społeczne mieszkańców. Wyznaczała je przede wszystkim praca w jednym zakładzie. Gwarancja pracy i związana z nią płaca wystarczająca na życie decydowały o losie całej społeczności lokalnej<sup>97</sup>. Sytuacja taka wy-

<sup>94</sup> Szersze omówienie w: J. Ligęza, M. Żywirska: *Zarys kultury...*

<sup>95</sup> „Na Barbórkę baby niy broł, bo i coby tam robiła, a i wstyd by był.” Tamże, s. 162.

<sup>96</sup> „Tu już nie o same pieniądze chodzi, ale o przymusową sytuację **pasożyтовania**. Gdy siedział w rowie przydrożnym, a śli umorusani górnicy z pracy, po prostu im zazdrościłem, jacy oni szczęśliwi.” Por. *Życiorysy górników...*, s. 21.

<sup>97</sup> J. Przewłocki: *Zamknięcie kopalni „Wirek” w Kochłowicach w roku 1933*. „Zaranie Śląskie” 1966, nr 1.

stępowała szczególnie w osiedlach, które rozrosły się wokół kopalń i hut. Również społeczności lokalne, będące kiedyś samodzielными wsiami, w których większość mieszkańców stanowili rolnicy, z chwilą rozbudowy kopalni lub huty posiadały takie same cechy jak specjalnie wybudowane osiedla robotnicze. Różnica była taka, że robotnicy w takich osiedlach mieli domki i kawałki gruntów na własność. Taka homogeniczność zawodowa społeczności lokalnej powodowała, że jej życie skupiało się wokół pracy w kopalni i hucie. Mężczyźni zajmowali podobne pozycje zawodowe, najczęściej zwykłych robotników bądź niższego dozoru. Ta wspólnota pracy powodowała, że wszystkie problemy z nią związane przenoszono do środowiska lokalnego. Integracyjnie działał również sposób spędzania czasu wolnego, który był podporządkowany rytmowi pracy (szycht). W czasie wolnym rozmawiano zazwyczaj o problemach zawodowych. Wytwarzała się podobna osobowość społeczna.

Poza pracą zawodową mężczyzn społeczności robotnicze upodobniały do siebie również zajęcia w domu i w przydomowych gospodarstwach. Społeczności te integrowały się wokół wykonywanej pracy. Podobne funkcje spełniały kościół i parafia. Działały przy nich różnego rodzaju stowarzyszenia parafialne i kółka śpiewacze<sup>98</sup>. Do tego dochodziły inne instytucje integrujące, jak szkoła i ochronka, do której uczęszczały dzieci robotników. Równocześnie system pokrewieństwa umacniał powiązania lokalne, często wynikał również z układów zawodowych. Z jednej więc strony praca i homogeniczność zawodowa stymulowała integrację społeczności lokalnej, z drugiej strony problemy społeczności lokalnej wynikające z układów rodzinnych i sąsiedzkich przenikały sferę pracy. Mamy więc tutaj do czynienia z wpływem dwukierunkowym.

Na tą skupioną wokół pracy społeczność lokalną dezintegrująco wpływało bezrobocie. Zaczęły na szerszą skalę narastać antagonizmy i konflikty, które nierzadko z kłótni przekształcały się w bójkę, nawet pomiędzy członkami rodziny<sup>99</sup>. Dezintegracja społeczności lokalnych występowała także na tle narodowościowym: wiele kopalń było nadal w posiadaniu niemieckim, funkcje nadzorcze pełnili Niemcy, dlatego zostawiano w pracy osoby o orientacji niemieckiej bądź deklarujące narodowość niemiecką.<sup>100</sup> Wykonywana praca była więc czynnikiem integrującym społeczności lokalne w okresach koniunktury gospodarczej, bezrobocie dezintegrowało je.

W dwudziestoleciu międzywojennym występowały jednocześnie dwa zjawiska związane ze śląskim etosem pracy. Z jednej strony umacniał się tradycyjny etos pracy w powiązaniu z wykonywaniem zawodów robotniczych, szczególnie górniczego. Z drugiej jednak strony wystąpił proces odchodzenia od jednej z jego cech – wykonywania pracy robotnika i realizowanie pozostałych konstytutywnych jego wartości w trakcie wykonywania innych zawodów, w tym inteligenckich. Na procesy te miały wpływ czynniki zewnętrzne i wewnętrzne. Do tych pierwszych należy zaliczyć: zmiany w strukturze społecznej i odmiennosć pracy Ślązaków, bezrobocie oraz mitologizację etosu pracy w literaturze i publicystyce. Do czynników wewnętrznych – przekaz rodzinny, zawodowy i lokalny.

<sup>98</sup> W. Świątkiewicz: *Tradycja...*, s. 36–63.

<sup>99</sup> Jeden z rozmówców, z którym przeprowadzono wywiad swobodny, tak opisuje te zdarzenia: „Przez tą robotę, to moi kuzyni pobili się na zabawie. Bo robili na jednym ścianie i jednym łostol, a drugi poszedł na bezrobocie. Takie bitki to byli niy jedno.”

<sup>100</sup> J. Chałasiński: *Antagonizm...*

Do czynników zewnętrznych umacniających etos należało przyłączenie Górnego Śląska do Polski, który na tle reszty kraju był regionem specyficznym i odmiennym, przypominającym w swej strukturze gospodarczej i społecznej zindustrializowane obszary Europy Zachodniej. Ślązacy byli jednak grupą homogeniczną zawodowo i wykonywali zawody robotnicze. Konsekwencją tego była zmiana struktury społecznej na Górnym Śląsku, napływ inteligencji spoza Śląska i zajęcie przez nią stanowisk przeznaczonych dawniej dla Niemców. Bezrobocie, jako drugi ważny czynnik wpływający na etos pracy, przyczynia się do jego umocnienia, a jednocześnie, ze względu na swój masowy charakter, podważa najważniejszą wartość Ślązaka – pracę. Trzecim czynnikiem była mitologizacja tego etosu, przypisywanie wykonywanej przez Ślązaków pracy nadzwyczajnych przymiotów; przyczyniła się ona do upowszechniania znajomości śląskiego etosu pracy poza Śląskiem.

Czynnikami wewnętrznymi wpływającymi na przekazywanie etosu były: rodzina, w ramach której dokonywała się autorekrutacja i socjalizacja do zawodów robotniczych, oraz środowisko zawodowe splecione najczęściej ze środowiskiem lokalnym. Środowiska te poprzez przekaz kulturowy przygotowywały do solidnej pracy.

Wpływ tych czynników utrwalił konstytutywne cechy śląskiego etosu pracy, które zostały wytworzone już przed I wojną światową. Do cech tych należą: pracowitość, solidność, sumienność, uczciwość, dyscyplina, posłuszeństwo, szacunek do przełożonych, dobra organizacja. Były one powiązane ze sferą rodzinną i religijną; zostały wzmocnione, szczególnie dyscyplina i posłuszeństwo, w czasie okupacji niemieckiej lat 1939–1945.

Jednocześnie w okresie międzywojennym wystąpiły zmiany dotyczące jednej z cech tradycyjnego śląskiego etosu pracy: wykonywania pracy fizycznej, zwłaszcza górniczej. W rodzinach śląskich zaczęto rozbudzać aspiracje dotyczące kształcenia dzieci, pociągające za sobą odchodzenie od wykonywania pracy fizycznej. Nie były to zmiany bardzo duże, lecz zauważalne. Przechodzenie do zawodów inteligenckich, jeśli w ślad za tym szła gratyfikacja pieniężna, następowało systematycznie. Pozostałe cechy śląskiego etosu pracy zaczęto realizować w innych niż robotnicze zawodach.

Wskazanie na funkcję grupy etosowej oraz wyodrębnienie i analiza czynników mających wpływ na umocnienie się i ewolucję tego zjawiska pozwala na uogólnienia dotyczące różnych grup etosowych. W powstaniu grupy etosowej istotne znaczenie mają czynniki zewnętrzne – makrostrukturalne. W dalszej fazie rozwoju i ewolucji zaznacza się również wpływ czynników wewnętrznych tkwiących w samej grupie etosowej, bardzo ważny w przekazie cech konstytutywnych etosu. Następuje to w trakcie socjalizacji, dużą rolę odgrywają tu instytucje mikrostruktury – rodzina, grupa sąsiedzka, grupa zawodowa i lokalna.

## Rozdział 3

### Ewolucja śląskiego etosu pracy w okresie PRL-u

#### 3.1. Polityka gospodarcza na terenach przemysłowych Górnego Śląska w okresie PRL-u

Po II wojnie światowej uprzemysłowiona część Górnego Śląska zmieniła swoje położenie geopolityczne i przestała być wysuniętym na zachód skrawkiem Rzeczypospolitej. Po przyłączeniu do Polski Ziem Zachodnich powiększyła się o tereny należące przed wojną do Niemiec (okolice Bytomia, Zabrza i Gliwic). Administracyjnie należała najpierw do województwa śląsko-dąbrowskiego, a potem do katowickiego<sup>1</sup>. Położenie to było znacznie dogodniejsze niż w Polsce międzywojennej ze względu na swój centralny charakter oraz możliwość uzyskania dodatkowej komunikacji z Bałtykiem przez Szczecin, co miało znaczenie dla eksportu węgla.

Przemysł na Śląsku poniósł mniejsze straty niż w innych regionach Polski dzięki temu, że ominęły go większe działania wojenne. Pomimo włączenia Ziem Zachodnich i Północnych do Polski, także rozwiniętych gospodarczo i uprzemysłowionych, nie zachwiało to dominującą pozycję ekonomiczną Śląska. Po odzyskaniu niepodległości potencjał tego regionu decydował o odbudowie i rekonstrukcji gospodarki polskiej, co rodziło permanentne zapotrzebowanie na siłę roboczą. Upaństwowienie przemysłu kluczowego i średniego spowodowało, że formalnym właścicielem środków produkcji stało się społeczeństwo, a faktycznym ich dysponentem została biurokracja partyjno-gospodarcza. Nastąpiła również centralizacja podejmowania decyzji gospodarczych, szczególnie w latach 1945–1955.

W latach 1945–1946 większość zakładów zlokalizowanych na tym obszarze została odbudowana, zwłaszcza kopalnie i huty, które w dużym stopniu decydowały o tempie odbudowy gospodarki polskiej. W okresie planu 3-letniego, który miał za zadanie przywrócić przedwojenny poziom przemysłu, zdołano we wszystkich gałęziach przemysłu kluczowego przekro-

---

<sup>1</sup> W 1945 roku utworzono województwo śląsko-dąbrowskie, które oprócz terenów polskiego Górnego Śląska obejmowało Zagłębie Dąbrowskie oraz tereny byłej niemieckiej rejencji opolskiej. W 1950 roku utworzono województwo katowickie i opolskie przez podział tego województwa. Do województwa katowickiego włączono tereny byłego województwa śląskiego, Zagłębie Dąbrowskie, obszary przemysłowe niemieckiej rejencji opolskiej (tereny Gliwic, Zabrza i Bytomia), część byłego województwa kieleckiego z terenami wokół Częstochowy.

czyć wskaźniki produkcji z 1938 roku<sup>2</sup>. Istotne znaczenie miał zwłaszcza wzrost wydobycia węgla. W okresie powojennym gwałtownie zwiększył się popyt na polski węgiel potrzebny gospodarce polskiej i na eksport. Na rynku europejskim zabrakło bowiem dwóch głównych eksporterów węgla – Wielkiej Brytanii, której produkcja wobec niedoinwestowania kopalń zmalała, oraz Niemiec, w których po klęsce wojennej nastąpił spadek produkcji. Polsce przybył ponadto odbiorca radziecki, którego zapotrzebowanie było szczególnie duże wobec zniszczeń kopalń donieckich. W tych warunkach polskie kopalnie mogły sprzedać każdą ilość wydobytego węgla<sup>3</sup>.

Okres realizacji planu 6-letniego utrwalił monokulturowość regionu. Górny Śląsk miał stanowić zaplecze energetyczne dla inwestycji w pozostałych regionach Polski. Wzrost produkcji całego województwa był znaczny i wyniósł w 1955 roku 206% – mimo niewykonania planu w 16%.<sup>4</sup> Stary przemysł śląski był nadal mocno eksploatowany i tylko w niewielkim stopniu go modernizowano. Rozwój innych gałęzi przemysłu, jak np. elektromaszynowego, koncentrował się wokół potrzeb górnictwa i hutnictwa. To samo dotyczyło również instytucji naukowych, które powstawały głównie na potrzeby przemysłu (Główny Instytut Górnictwa, Instytut Metalurgii, Instytut Metali Nieżelaznych itp.).

Lata 1956–1970 były okresem realizacji planów 5-letnich, w których przemysł węglowy – a tym samym i Górnośląski Okręg Przemysłowy – nadal zajmował priorytetową pozycję w całej gospodarce narodowej, tym bardziej że rozpoczęto rozbudowę Rybnickiego Okręgu Węglowego, który miał dostarczać węgla koksującego. W ostatnich latach tego okresu (1966–1970) inwestycje przyhamowano ze względu na wysokie koszty budowy kopalń. W tym czasie w Europie Zachodniej zużycie węgla zaczęło gwałtownie maleć na rzecz ropy naftowej, zaczęto lansować tezę o zmierzchu „polskiego węgla”. Zresztą tę tezę potwierdzają dane statystyczne dotyczące eksportu węgla. Jeśli w 1949 roku wyeksportowano 26 772 ton, to w 1957 tylko 13 374, a w 1963 – 16 810 ton<sup>5</sup>. Istniała wtedy szansa na zaniechanie inwestycji w przemyśle ciężkim. Energiczne działania biurokracji partyjno-gospodarczej województwa katowickiego, a zwłaszcza E. Gierka i Z. Ziętka, sprawiły, że nie przyhamowano tych inwestycji. Zdołali oni w większości przeforsować plany przewidujące wzrost wydobycia węgla koksującego, rozwój nowego ośrodka przemysłowego – ROW-u oraz częściową rozbudowę gałęzi przemysłu towarzyszących górnictwu. Wskutek nacisku ówczesnych władz wojewódzkich władze centralne zatwierdziły plan wydobycia węgla w latach 1960–1970 o 9,7 mln ton wyższy niż zakładano początkowo<sup>6</sup>.

W latach siedemdziesiątych na świecie, a szczególnie w krajach Unii Europejskiej, malała rola węgla w produkcji energii. Materiało- i kapitałochłonna gospodarka polska była jednak nastawiona na węgiel. W planie 5-letnim 1971–1975 produkcja przemysłowa miała wzrosnąć o 50%, a w województwie katowickim nadal chciano inwestować w przemysł ciężki (górnictwo i hutnictwo), chociaż rozwijano również inne gałęzie przemysłu, jak motoryzacyjny i maszynowy<sup>7</sup>. Kontynuowano rozbudowę Rybnickiego Okręgu Węglowego i modernizowano stare kopalnie. Cały czas zwiększano wydobycie węgla. W 1980 roku przewidziano wydoby-

<sup>2</sup> J. Kokot: *Przemiany gospodarcze na Śląsku w latach 1945–1955*. Opole 1966, s. 67.

<sup>3</sup> J. Jaros: *Historia górnictwa węglowego w Polsce Ludowej (1945–1970)*. Warszawa-Kraków 1973, s. 39.

<sup>4</sup> J. Kokot: *Przemiany gospodarcze...*, s. 71.

<sup>5</sup> J. Jaros: *Historia górnictwa...*, s. 255.

<sup>6</sup> H. Rola: *Śląsk i Zagłębie w Polsce Ludowej*. Katowice 1981, s. 10.

<sup>7</sup> Tamże, s. 127–226; M. Syrek: *Przemysł regionu katowickiego*. Katowice 1976.

cie 200–210 mln ton, co miało pokryć zapotrzebowanie krajowe i potrzeby eksportowe. Pomimo rozwoju innych dziedzin przemysłu, jak motoryzacyjny, województwo zachowało monokulturowy charakter z dominującym przemysłem wydobywczym i hutniczym oraz innymi zakładami pracującymi na jego potrzeby. Podczas gdy na Zachodzie następował odwrót od węgla, energochłonna gospodarka komunistyczna ciągle go potrzebowała, przedłużając prosperity polskiego węgla, co stwarzało zapotrzebowanie na pracę górników i robotników przemysłu ciężkiego.

### 3.2. „Zawłaszczenie” śląskiego etosu pracy przez ideologię komunistyczną i jego „dualizacja”

Lata czterdzieste i pięćdziesiąte to czas gwałtownego zapotrzebowania gospodarki na śląskie produkty (węgiel i stal). Kapitał cywilizacyjny, jaki stanowił śląski etos pracy, był od początku wykorzystywany w ideologii komunistycznej. Wynikało to z samej istoty tej ideologii, która dowartościowywała robotnika i jego pracę, oraz z potrzeby sukcesu ówczesnej władzy. Ludność śląska była traktowana przez władze abiwalentnie, z jednej strony podejrzliwie ze względu na podpisanie volkslisty w czasie okupacji (95% ludności śląskiej było objętych volkslistą)<sup>8</sup>, a z drugiej strony ze względu na zapotrzebowanie na kwalifikowane kadry i siłę roboczą starano się tę ludność pozyskać do realizacji zadań produkcyjnych wyznaczonych przez centralną biurokrację partyjno-państwową<sup>9</sup>.

Ideologia komunistyczna już od początku posługiwała się hasłem pracy, „dobrej roboty”, podniesienia wydajności indywidualnej i zbiorowej w celu zwiększenia produkcji<sup>10</sup>. Wraz z zakończeniem działań wojennych robotnicy śląscy sami uruchamiali kopalnie, fabryki i huty<sup>11</sup>. Po przejściu kierownictwa zakładów przez biurokrację partyjno-gospodarczą najistotniejsze było zwiększenie na wszelkie sposoby produkcji. Miało temu między innymi służyć współzawodnictwo pracy<sup>12</sup>. Największą rolę odegrał tu apel Wincentego Pstrowskiego (górnika kopalni „Zabrze”, reemigranta z Belgii), który 27 lipca 1947 roku na łamach „Trybuny Robotniczej” zaapelował do górników, aby przystąpili do współzawodnictwa pracy. Spotkało się to z odzewem górników i uruchomiło współzawodnictwo indywidualne, w którym brali licznie udział Ślązacy z innych kopalń.

Od 1947 roku rozwinęto też współzawodnictwo brygadowe, głównie w górnictwie i hutnictwie. Celem biurokracji partyjno-gospodarczej było wykonanie, a nawet przekroczenie,

<sup>8</sup> Z. Boda-Kręzel: *Niemiecka lista narodowościowa na Górnym Śląsku w latach 1941–1945*. „Zaranie Śląskie”, 1969, nr 3, s. 401.

<sup>9</sup> Ze względu na duże zapotrzebowanie na kadry w pierwszych latach po odzyskaniu niepodległości kierowano niektórych robotników, również śląskiego, autochtonicznego pochodzenia, do bytomskiego Państwowego Technikum dla Wyszukiwanych Robotników, których po ukończeniu awansowano na kierownicze stanowiska.

<sup>10</sup> Por. „Trybuna Robotnicza” z 4 grudnia 1953, z 5 i 6 grudnia 1953, z 27 sierpnia 1953, z 25–27 lipca 1953.

<sup>11</sup> Działania te były często związane z wyznawanymi wartościami i normami śląskiego etosu pracy: np. załoga huty „Kościuszko” zaraz po wyzwoleniu wystąpiła przeciwko rozszerzającemu się maruderstwu, domagając się dyscypliny i solidności od wszystkich zatrudnionych w zakładzie.

<sup>12</sup> H. Rola: *Śląsk...*, s. 32.



planu, jak również posiadanie w swoim zakładzie rekordzisty przekraczającego normę. Kreowano ich w górnictwie i hutnictwie<sup>13</sup>. Robotnicy ci byli stawiani za przykład innym, ich zdjęcia i opisy osiągnięć ukazywały się na pierwszych stronach gazet i w specjalnie im poświęconych publikacjach<sup>14</sup>. W lokalnej prasie i opracowaniach publicystycznych przedstawiano ich wypowiedzi, szczere i spontaniczne<sup>15</sup>.

W pierwszych latach po wojnie znaczna część robotników z radością włączyła się do współzawodnictwa. Wpłynęło na to kilka czynników, po pierwsze entuzjazm związany z zakończeniem wojny i włączenie się do normalnego życia społecznego, po drugie sama możliwość wykonywania pracy, która przecież była przed wojną trudno dostępna, po trzecie posłuszeństwo wobec nowych władz, które w swej ideologii dowartościowywały fizyczną pracę robotnika.

Lata pięćdziesiąte, czas realizacji planu sześcioletniego, zmodyfikowały stosunek do pracy. Nagminne było nieuwzględnianie norm bezpieczeństwa pracy, nieliczenie się z możliwościami pracownika, niepotrzebne śrubowanie norm itp. Do współzawodnictwa namawiali agitatorzy polityczni z myślą o własnej karierze politycznej. Brygadziści często nie chcieli się zgadzać na przekraczanie wyśrubowanych norm, kosztem zdrowia i życia ludzkiego. Zmuszano ich do udziału metodą szantażu<sup>16</sup>.

Niechęć Ślązaków do udziału w komunistycznym wyścigu pracy wynikał również z walki władz realnego socjalizmu z religią. Śląski etos pracy, cała obyczajowość śląska zawierały zawsze pierwiastki religijne. Pracy górników towarzyszył kult św. Barbary, modlitwa poprzedzała zjazd do kopalni, hutnicy czcili św. Floriana. Trzeba jednak pamiętać, że religijność Ślązaków była żywa nie tylko w związku z pracą<sup>17</sup>. Te cechy śląskiego etosu

<sup>13</sup> Pracę takich przodowników opisuje, wymieniając z nazwiska, M. Warneńska. Jest wśród nich wiele typowo śląskich nazwisk: rębacz Karol Kańtoch z kopalni „Centrum”, Bernard i Rudolf Bugdołowie z kop. „Śląsk”, Alfred Stiller i Aleksander Geizler z kopalni „Zabrze-Wschód”. „Przyjrzyjmy się choćby pobieżnym rzutem oka na pierwsze osiągnięcia zespołów: brygada Krzystolika (136,6% normy), brygada Filaka (146,92% normy), brygada Bujoka (164,5% normy), brygada Zymły (191,93% normy)”. Por. M. Warneńska: *Kilofy wykrywają pokój*. [Biblioteka Przodowników Pracy nr 57]. Warszawa 1951, s. 32. Również „Trybuna Robotnicza” odnotowała wiele podobnych przykładów: „Stalownia huty »Florian« zawdzięcza swój sukces takim wytapiaczom, jak: Gerard Bartoś, Paweł Cholewa, Andrzej Łytek, którzy do dnia wczorajszego przeprowadzili po 14 wytopów przyspieszonych i innym przodującym stalownikom... Kto z wytapiaczy dorówna wytapiaczom z huty »Florian«?” „Trybuna Robotnicza” z 27 sierpnia 1953.

<sup>14</sup> Por. artykuły: *Jak Kozubek został najlepszym...* „Trybuna Robotnicza” z 24 grudnia 1953, *Jerzy Mikosz osiągnął 427% normy...* „Trybuna Robotnicza” z 10 lipca 1952 oraz książki: *Tak pracuje „Zabrze-Wschód”*. Oprac. literackie A. Galis. Warszawa 1949; *Z notatnika agitatora-górnika*. Oprac. red. A. Stank. Stalinogród 1954; M. Warneńska: *Słowo huty „Pokój”*. [Biblioteka Przodowników Pracy nr 57]. Warszawa 1951; M. Warneńska: *Serce kopalni „Anna”*. [Biblioteka Przodowników Pracy nr 72], Warszawa 1951; W. Suchacki i K. Strzelecki: *Jadwiga Niewolik będzie pierwszym wytapiaczem*. [Biblioteka Przodowników Pracy nr 66]. Warszawa 1951.

<sup>15</sup> „Byłech wśród pierwszych współzawodników na kopalni „Zabrze-Wschód”. Przedtem to my osiągnęli byle norma. Potem we współzawodnictwie to człowiek się podciągnął i w pierwszym miesiącu uzyskał połtora normy. Norma była siedem wozów na chłopa, bo nasz filar nie był bezpieczny. Strop był słaby. Trza było dawać pozor. A potem od miesiąca do miesiąca było lepiej. Aż przyszło 300%.” Por. *Tak pracuje...*, s. 31.

<sup>16</sup> Przykładem takiego postępowania jest brygadzysta Jan Filak z kopalni „Wieczorek”, który początkowo nie chciał podpisać zobowiązania o wykonanie 500% normy, uważając, że ze ściany, na której pracuje, nie jest w stanie tyle wydobyć. Wobec tego do takiego wykonania normy zobowiązał się A. Piwowar, dawny kapepewiec, aktywista PZPR-u. Filakowi chciano odebrać „jego” ścianę i przenieść wraz z brygadą na dużo gorszą. Jak pisze autorka książki M. Warneńska, wtedy Filak zdecydował się na podpisanie zobowiązania. Por. M. Warneńska: *Kilofy...*, s. 32.

<sup>17</sup> W. Świątkiewicz: *Tradycja i wybór. Socjologiczne studium religijności na Górnym Śląsku*. Katowice 1997.

pracy nie były potrzebne ówczesnym władzom, „zawłaszczono” śląski etos pracy, ale bez konotacji religijnych. Powodowało to, pomimo posłuszeństwa Ślązaków, dystansowanie się do współzawodnictwa pracy. Sprzeciw budziła również praca w niedziele, do której zmuszano górników w okresie realizacji planu 6-letniego<sup>18</sup>. Wykorzystywanie niedziel na pracę powodowało jej deprecjację i degradację wartości, wskazują na to wypowiedzi ekspertów: *W latach pięćdziesiątych pracowało się okropnie. Cała dniówkę nas obserwowano. Jeśli któryś z pracowników fizycznych czegoś nie zrobił, to musiał tak długo siedzieć, aż zrobi. Lata pięćdziesiąte to wielki entuzjazm na zewnątrz, ale strach było rozmawiać.* (M, Ś, l. 79, Kochłowice)<sup>19</sup>. Praca w niedziele niszczyła tradycyjny śląski etos pracy.

Destrukcyjnie oddziaływało również na niego współzawodnictwo młodzieżowe, ponieważ ideologia komunistyczna w realizacji swoich celów kładła nacisk na wdrożenie ludzi młodych w jej system. W popularyzowaniu haseł współzawodnictwa młodzieżowego uczestniczyły organizacje młodzieżowe, takie jak ZMP i OMTUR (od 1946 roku). Młodzieżowe zespoły ze swoją ideologią stanowiły źródło konfliktu pomiędzy utartym zwyczajem przekazywania kwalifikacji zawodowych przez starych mistrzów młodemu adeptom zawodu i stopniowym wdrażaniem do obowiązków zawodowych a zapotrzebowaniem biurokracji partyjno-państwowej na produkcję i wykorzystywaniu do niej nieprzygotowanych zawodowo młodych ludzi. Udział w brygadach młodzieżowych działał destrukcyjnie na więź rodzinną, ponieważ często starym mistrzem był ojciec, nieprzychylnie nastawiony do szybkiego przeskakiwania szczebli kwalifikacji zawodowej<sup>20</sup>.

Dowartościowanie pracy fizycznej przez ideologię realnego socjalizmu było tożsame ze śląskim etosem pracy. Nie można tego powiedzieć o organizacji pracy. Istniało duże marnotrawstwo maszyn i urządzeń oraz materiałów. Nie mieściło się to w pojęciu śląskiej gospodarności. W górnictwie węglowym współzawodnictwo przyczyniło się do niewielkiego wzrostu przeciętnej wydajności pracy, w niektórych przypadkach – do powstrzymania jej spadku, do pewnej poprawy dyscypliny pracy i do zwiększenia wydobywania<sup>21</sup>. Należy jednak sobie uświadomić również negatywne strony współzawodnictwa. Przede wszystkim liczyły się plany i wskaźniki, a nie realne możliwości osiągnięcia produkcji w określonych warunkach<sup>22</sup>. Przeciążenie przestarzałych maszyn i urządzeń, praca w niedziele powodowała częste awarie, a w górnictwie zwiększyła wypadkowość (w 1946 roku – 430 wypadków śmiertelnych, w 1954 – 592, w 1970 – 157)<sup>23</sup>. Wyrazem niezadowolenia z komunistycznego systemu pracy były ujawniane konflikty i wybuchające czasami w latach czterdziestych strajki. Postulaty wówczas stawiane, oprócz spraw bytowych, dotyczyły

<sup>18</sup> „Jak podkreślano po zakończeniu realizacji planu, blisko ⅓ przyrostu produkcji powyżej poziomu z 1950 r. wypracowano w godzinach nadliczbowych.” Por. G. Szpor: *Problemy zatrudnienia w przemyśle ciężkim w latach 1950–1955*. W: „Studia i Materiały z Dziejów Śląska”. Red. kolegium. T. 13. Katowice 1983, s. 459.

<sup>19</sup> W ten sposób będą oznaczane wypowiedzi z wywiadów z ekspertami społecznymi: 1) M – mężczyzna, 2) Ś – Ślązak, N – napływowy, 3) wick, 4) nazwa miejscowości, z której pochodzi respondent.

<sup>20</sup> M. Warneńska: *Na Florianie hartuje się stal*. Warszawa 1951.

<sup>21</sup> J. Jaroś: *Historia górnictwa...*, s. 90.

<sup>22</sup> Przodownikom pracy stwarzano dogodne warunki, aby mogli osiągać wyśrubowane normy. Gdy do współzawodnictwa stawaly całe brygady, nie nadążała cała infrastruktura i inni pracujący. Por. M. Warneńska: *Kilofy...*, s. 22.

<sup>23</sup> J. Jaroś: *Historia górnictwa...*, s. 255.

głównie organizacji pracy, dyscypliny pracy, wydajności, norm, produkcji, świadczeń na rzecz pracowników.<sup>24</sup>

Komunizm lat czterdziestych i pięćdziesiątych w swej warstwie ideologicznej dowartościowywał pracę fizyczną. Część cech śląskiego etosu pracy, takich jak: praca fizyczna w kopalni czy hucie, pracowitość i dyscyplina zostały „zawłaszczone” przez ideologię komunistyczną i przez biurokrację partyjno-państwową do realizacji swoich celów. Kapitał społeczno-kulturowy, jakim był śląski etos pracy, odegrał decydującą rolę w odbudowie polskiej gospodarki po wojnie. W taki sposób charakteryzuje ten okres W. Błasiak: „[...] chodzi tu o nieoczywisty fakt, że kultura pracy i przemysłowy etos pracy śląskich zbiorowości pracowniczych, przede wszystkim robotniczych, stwarzały poziom kwalifikacyjno-kulturowy i motywacyjno-organizacyjny niezbędny do uruchomienia i wykorzystania potencjału przemysłowego o relatywnej nowoczesności techniczno-technologicznej. Robotnicy śląscy stanowili bowiem przez cały ten omawiany okres podstawę siły roboczej górnictwa przemysłowego.”<sup>25</sup> Do realizacji tej funkcji „zawłaszczono” tylko część cech, odrzucono natomiast cały kontekst kulturowy związany z tym etosem, religijność, więź rodzinną, hierarchię zawodową, organizację pracy, gospodarność, uczciwość i solidność w wykonywaniu tej pracy. Zapoczątkowało to destrukcję śląskiego etosu pracy w jego warstwie aksjologicznej w pracy zawodowej. Po okresie entuzjazmu i chęci do pracy w pierwszych latach realnego socjalizmu zapał do pracy w tym systemie został zahamowany. Część Ślązaków, która została wcześniej awansowana i włączyła się do tego systemu, działała według jego zasad. Znaczna jednak większość widziała, że nie realizuje on wartości i norm związanych z taką pracą, do jakiej zostali przysposobieni. Dotyczyło to dużej części Ślązaków, ponieważ było to pokolenie, które zaczynało karierę zawodową jeszcze przed wojną. W każdej grupie etosowej istnieje margines osób, które tego etosu nie realizują, a brak warunków do tego taką grupę powiększa. Zjawisko to dotyczyło również śląskiego etosu pracy. Grupa osób nie honorujących wartości i norm etosowych w sferze zawodowej zaczęła się poszerzać. Związane to było pełnym zatrudnieniem i ciągłym poszukiwaniem pracowników na śląskim rynku pracy. Z drugiej strony należy jednak dodać, że rygory, które istniały w okresie stalinowskim, nie pozwalały na zbytne lekceważenie pracy. Był to czynnik, który zmuszał do ciężkiej pracy, pomimo często jej bezsensowności i braku organizacji.

Koniec lat pięćdziesiątych i lata sześćdziesiąte to okres pierwszych pięciolatek oraz czas przyhamowania bicia rekordów produkcyjnych, a także „walki o plan”. W kopalniach starano się zmechanizować pracę i postawiono na postęp techniczny oraz związany z tym wzrost wydajności pracy. Zrezygnowano z systemu zatrudnienia w kopalniach więźniów i wojska<sup>26</sup>, a także obowiązkowego zatrudnienia w niedziele i święta. Spowodowało to poprawienie się atmosfery pracy. Ideologia realnego socjalizmu tego okresu nie zrezygnowała całkowicie z hasła propagowania dobrej roboty, a tym samym z korzystania z wartości i norm śląskiego

<sup>24</sup> C. Sputek: *Strajki na Górnym Śląsku i Zagłębiu Dąbrowskim w latach 1945–1948*. Raport badawczy w zespole pod kier. H. Roli [maszynopis]. Katowice 1988, za: W. Błasiak: *Śląska zbiorowość regionalna i jej kultura w latach 1945–1956*. W: M. Błaszczak, W. Błasiak, T. Nawrocki: *Górny Śląsk. Szczególny przypadek kulturowy*. Kielce 1990, s. 103.

<sup>25</sup> W. Błasiak: *Śląska zbiorowość regionalna...*, s.102.

<sup>26</sup> Szerzej o tym problemie w następnym podrozdziale.

etosu pracy. Rozwinięto na dużą skalę ruch racjonalizatorski. Powrócono również do ruchu dobrej roboty, a w 1959 roku powstało współzawodnictwo o tytuł Brygady Pracy Socjalistycznej, obejmujące głównie młodzież robotniczą<sup>27</sup>. We współzawodnictwo to zaangażowano również, pod większą lub mniejszą presją, ludność śląską. Z wypowiedzi ekspertów mieszkających w środowiskach śląskich wynika jednak, że istniała duża niechęć do angażowania się w akcje biurokracji partyjno-państwowej, co nie znaczy, w ogóle nie istniały. Przynależność do partii nie była jednak masowa<sup>28</sup>.

Pomimo propagowania haseł dobrej pracy rzeczywistość społeczna była zgoła inna. Działalność zakładów pracy w ówczesnych realiach, z ideologicznym założeniem pełnego zatrudnienia, nie liczącym się z efektywnością produkcji, powodowała rozprzężenie dyscypliny pracy, wzrost absencji i fluktuację załogi, co odnotowują publikacje<sup>29</sup> i uwidacznia się w wypowiedziach ekspertów: *Potem przyszła komuna. Ojciec opowiadał, że tak dobrze jak wtedy robotnikowi jeszcze nie było, bo co by nie robił, jutro pójdzie do roboty. Najwyżej jutro pójdzie do innej roboty. Mój ojciec nigdy nie należał do żadnej partii, ale zawsze podkreślał, że taka praca jak wówczas była najlepsza i to szczególnie jak się skończyły te czasy Stalina. Ludzie chodzili do tej roboty, żeby se posiedzieć, pogodać i ewentualnie coś zrobić. I wtedy właściwie zaczął upadać etos pracy, ponieważ przestały istnieć rygory wokół człowieka i wokół pracy.* (M, Ś, l. 55, Murcki). Procesom tym zostaje poddane młode pokolenie Ślązaków, które w tym okresie rozpoczęło działalność zawodową i nie miało okazji jeszcze się nauczyć pracować w innych niż komunistyczne warunkach. Zjawisko to dotyczyło w większym stopniu sfery pracy poza górnictwem, w której zła organizacja pracy, łamanie norm społecznych w postaci pijaństwa, kradzieży w pracy, wynoszenia różnych narzędzi i części miały często miejsce.

Śląski etos pracy w sferze działalności zawodowej związany był z zatrudnieniem mężczyzn, miejsce kobiet było w domu. Chłonność śląskiego rynku pracy była jednak tak duża, że do pracy poza górnictwem na stanowiska robotnicze zaczęto przyjmować również kobiety. Zjawisko to na większą skalę zaczęło się upowszechniać w latach sześćdziesiątych. Miało to reperkusje w postaci obniżenia dyscypliny pracy i dyspozycyjności: *W latach sześćdziesiątych dyrektor przyjął dużo kobiet, zaczęła się luźno robota, było wesoło, dyscyplina się pogorszyła, 14 kobiet miałem pod sobą, wydajność coraz słabsza, atmosfera się polepszyła, a dyscyplina pogorszyła, wiadomo dzieci, zwolnienia [...]* (M, Ś, l. 73, Gostyń). W górnictwie procesy destrukcyjne też miały miejsce, ale w mniejszym stopniu ze względu na niebezpieczeństwo zagrożenia zdrowia i życia. Jednak i tutaj w latach sześćdziesiątych nastąpiło rozluźnienie dyscypliny pracy.

Przez cały okres realnego socjalizmu władze dbały o pozytywny wizerunek ciężko pracującego górnika i to jego postać zaczęto utożsamiać ze śląskim etosem pracy. W prasie ukazywały się komunikaty o wydobywaniu węgla, przekroczeniach planu, a obecność central-

<sup>27</sup> W końcu 1962 r. w rywalizacji brało udział około 5800 brygad skupiających blisko 54 tys. współzawodniczących. H. Rola: *Śląsk...*, s. 121.

<sup>28</sup> Jak oceniają eksperci w jednej z badanych miejscowości w latach sześćdziesiątych, wśród ok. 2500 mieszkańców było tylko kilku partyjnych, których zresztą wytykano palcami. Osoby te, będąc członkami małej społeczności lokalnej, uczęszczały do kościoła, aby żyć w zgodzie z rodziną i sąsiadami.

<sup>29</sup> J. Więcek: *Struktura zatrudnienia a płynność robotników w przemyśle węglowym w latach 1949–1959*. Katowice 1965.

nych i wojewódzkich władz biurokracji partyjno-państwowej na Barbórkach była obowiązkowa. W tym okresie zarysowała się już „dualizacja” śląskiego etosu pracy. Z jednej strony istniał oficjalny, wykreowany przez władze „komunistyczny śląski etos pracy” z symboliczną postacią ciężko fizycznie pracującego górnika, z drugiej strony tradycyjny śląski etos pracy z całą sferą aksjologiczną wartości i norm, niszczonej na płaszczyźnie zawodowej.

Lata siedemdziesiąte i osiemdziesiąte to lansowanie odmiennych w swej ideologii hasł związanych z pracą. W porównaniu do lat sześćdziesiątych zwiększono niezmiernie asortyment wyróżnień i bodźców, aby wypromować ludzi dobrej roboty<sup>30</sup>. Definicja „człowieka dobrej roboty” obejmowała nie tylko konotacje związane z dobrą, rzetelną pracą, ważniejszą cechą „człowieka dobrej roboty” była działalność społeczna (tzn. partyjna)<sup>31</sup>. Było to coś odmiennego niż w ideologii lat pięćdziesiątych, w której rzeczywiście chodziło o podkreślenie wartości pracy i wykreowanie robotniczych przodowników pracy. Wzorem człowieka „dobrej roboty” był oczywiście górnik, jako sztandarowa postać „komunistycznego śląskiego etosu pracy”, który oprócz ciężkiej pracy reprezentował też zaangażowanie ideologiczne. Lansowane przez ówczesną propagandę treści śląskiego etosu pracy były zgoła odmienne w swych wartościach niż te tradycyjne. Kładziono nacisk na aktywność partyjną, która kłóciła się z religijnością Ślązaków. Bycie człowiekiem „dobrej roboty” było źle widziane w środowisku śląskim, szczególnie w środowisku lokalnym: *Jo dobrze robiył, to mnie wywiesili* [w galerii portretów – U. S.], *to jo myśłoł, że się spola ze wstydu, wszyscy mnie pokazywali palcami i się śmioli*. (M, Ś, l. 70, Kochłowice). Ideologia komunistyczna, podkreślając takie wartości pracy, wpłynęła jeszcze w większym stopniu destrukcyjnie na tradycyjny śląski etos pracy. Coraz większa grupa Ślązaków dostrzegała, że w pracy zawodowej nie liczy się solidna praca. Sfera behawioralna odchodzenia od etosu coraz bardziej się poszerzała w środowisku zawodowym. Osoby, które chciały awansować, zapisywały się do partii i w latach siedemdziesiątych takich osób w środowisku śląskim było zdecydowanie więcej niż w latach sześćdziesiątych.

Większe znaczenie niż hasła ideologiczne miały zachęty materialne, szczególnie do pracy w górnictwie. Zostały one znacznie zwiększone w latach siedemdziesiątych<sup>32</sup>. Te działania władz powodowały zainteresowanie pracownika wynikami pracy, ale organizacja pracy, podporządkowanie wyników ekonomicznych ideologii nadal miały miejsce, co powodowało, że pracownik często nie widział sensu swoich działań. Podobne bodźce material-

<sup>30</sup> Były to między innymi: Księga Ludzi Zasłużonych, Karta Osiągnięć, listy gratulacyjne Egzekutywy KW PZPR, prezentacja portretów ludzi dobrej roboty podczas pochodów pierwszomajowych, okresowe spotkania środowiskowe ludzi dobrej roboty, spotkania zespołów robotniczo-inżynierskich z ludźmi nauki, branżowe narady mistrzów, koncerty dla ludzi dobrej roboty, odznaki „Zasłużony dla Zakładu”, galerie portretów ludzi dobrej roboty. Por. *Ludzie dobrej roboty. Z doświadczeń katowickiej wojewódzkiej instancji partyjnej*. Red. J. Kantyka. Warszawa 1978, s. 83–96.

<sup>31</sup> Tamże, s. 96.

<sup>32</sup> W informatorze dla kandydatów do pracy w kopalniach czytamy, że najniższa stawka pracownika wykwalifikowanego zatrudnionego pod ziemią wynosi 80 zł, najwyższa 152 zł. Dawalo to płace miesięczne w wysokości odpowiednio 2080 zł i 3952 zł. W tym czasie miesięczny zarobek absolwenta wyższej uczelni kształtował się na poziomie niespełna 2000 zł. Ale to nie było wszystko, do tego dochodziły 13., 14. pensja i innego rodzaju gratyfikacje w postaci szybkiego otrzymania mieszkania, darmowych wczasów czy zaliczenia służby wojskowej. Por. *Informator dla kandydatów do pracy w kopalniach Bytomskiego Zjednoczenia Przemysłu Węglowego*. Bytom 1972.

nego zainteresowania, szczególnie pracę na akord, wprowadzono w innych zakładach. Powodowały one konkurencję i większe zainteresowanie pracownika wynikami pracy, ale nie idąca za tym organizacja pracy, niewłaściwe wykorzystywanie narzędzi i maszyn, premiowanie pracowników aktywnych ideologicznie wpływały destrukcyjnie na etos pracy. Mówią o tym podjęte w tym czasie badania socjologiczne<sup>33</sup>.

Ze względu na duże zapotrzebowanie na węgiel i tym samym pracę górników władze cały czas starały się szczególnie dowartościowywać tę grupę zawodową. Oprócz bodźców materialnego zainteresowania, o których była mowa wyżej, władze starały się podnosić prestiż tego zawodu poprzez uroczyste obchodzenie Barbórek, nie tylko w kopalniach, ale też w szkołach i przedszkolach województwa katowickiego. W kopalniach w coraz większym stopniu restytuowano „dawne” zwyczaje, zwłaszcza związane z przyjmowaniem nowych adeptów do zawodu górniczego (pasowanie na górnika, skok przez skórę). Miały one kreować nową obyczajowość świecką, zastępując obyczajowość religijną tak silnie związaną z zawodem górnictwem i śląskim etosem pracy. Natomiast powrót do wartości, które zawsze były związane ze śląskim etosem pracy, stanowiło podkreślanie roli rodziny, a szczególnie tej, w której było dużo synów górników. Tym sposobem musiano dowartościować rodzinę śląską, a zwłaszcza tę, w której następowało dziedziczenie zawodu w kilku pokoleniach. Rodziny takie pokazywano w mediach, opisywano w prasie, a z matkami synów górniczych spotykały się władze partyjne i państwowe z I sekretarzem KC PZPR E. Gierkiem na czele, w trakcie których wręczano im medale za wychowanie synów górników<sup>34</sup>. Tym sposobem restytuowano jedną z wartości związanych ze śląskim etosem pracy – związek z rodziną, oczywiście unikając łączenia tej wartości z wartościami religijnymi.

Przełom lat siedemdziesiątych, a szczególnie lata osiemdziesiąte, charakteryzowały się ogólną erozją etosu pracy w Polsce. Wprowadzanie różnorodnych bodźców ekonomicznych, na przemian z propagandą ideologiczną, nie przynosiło oczekiwanych wyników produkcyjnych, zwiększał się bałagan w gospodarce i pogarszała efektywność pracy. Władzom, szczególnie w tych warunkach, zależało na dobrych wynikach produkcyjnych kopalń i zwiększeniu wydobywania węgla. Aby zrealizować ten cel, w latach 1978–1980 zaczęto wprowadzać w górnictwie czterobrygadowy system pracy. Został on bardzo źle przyjęty przez górników, co potwierdzają badania socjologiczne<sup>35</sup>. System ten zwiększył również awaryjność maszyn i urządzeń, co było przyczyną serii nieszczęśliwych wypadków pod koniec 1979 roku w kopalniach, w których go wprowadzono<sup>36</sup>. Dopiero w podpisanych porozumieniach jastrzębskich z września 1980 roku zdecydowano zrezygnować z tego systemu pracy. W zamian, aby zachęcić górników do wykonywania pracy w te dni, w latach osiemdziesiątych wprowadzono system książeczek „G”, w których odnotowywana była kwota pieniędzy za pracę w wolne dni. Praca ta była dobrowolna, ale płaca wynosiła 300% stawki zarobku dziennego. Za te pieniądze górnicy w specjalnych sklepach zwanych na Śląsku „gieweksami”, mogli kupować deficytowe towary. Ze względu na powszechnie występujące wtedy pustki w sklepach istniała silna motywacja do pracy w wolne dni i zarabiania pieniędzy na książeczkę „G”. Dowartościowywało to pracę

<sup>33</sup> W. Mroczek: *Problemy socjologiczne województwa katowickiego*. Katowice 1972.

<sup>34</sup> *Najwyższe uznanie dla górniczych matek*. „Trybuna Robotnicza” z 29 listopada 1971; *Toast na cześć rodziny*. „Trybuna Robotnicza” z 23 grudnia 1971; *Owoce rzetelnego trudu*. „Trybuna Robotnicza” z 4 grudnia 1971.

<sup>35</sup> *Socjologiczne aspekty wprowadzania czterobrygadowego systemu pracy w górnictwie węgla kamiennego*. Red. W. Jachecr. Katowice 1979.

<sup>36</sup> H. Rola: *Śląsk...*, s. 147.

górników, ponieważ w gospodarce chronicznego niedoboru te dobra były pożądane. Miesięczne zarobki górników, które przekraczały dwu-, a nawet trzykrotnie zarobki w innych zakładach, powodowały masowy przepływ mężczyzn do kopalń z innych śląskich zakładów pracy. Ten proces obrazują wyniki badań autorki. Erozja etosu pracy nie jest cechą tylko Śląska. Publikacje socjologów odnotowują ten problem w całej Polsce<sup>37</sup>. Istotną cechą tego okresu jest oderwanie samej pracy od wynagrodzenia, etatyzacja, mechanizm substytucji, w którym charakter należności oczekiwanych przez pracownika mógł pozostać bez związku z jego pracą, familizacja ról pracowniczych, charakteryzująca się przerostem więzi nieformalnych nad instytucjonalnymi rolami pracowniczymi. Fluktuacja wynosiła w tym okresie około 20%, z tego porzucenia pracy około 25–30%<sup>38</sup>. Na procesy te wskazują również badania socjologów z Uniwersytetu Śląskiego<sup>39</sup>. Struktura nieformalna i zinstytucjonalizowana organizacja porządku pracy były dysfunkcyjne wobec aksjologicznej płaszczyzny tradycyjnego śląskiego etosu pracy. Ideologia i praktyka działania władz lat siedemdziesiątych i osiemdziesiątych rozbijały takie wartości śląskiego etosu pracy, jak sumienność, solidność, oszczędność, dobra organizacja i religijność.

Ideologia władz lat siedemdziesiątych i osiemdziesiątych wykorzystywała śląski etos pracy w swej warstwie symbolicznej do utożsamiania go z pracą fizyczną, szczególnie górnika. Rozbudowując przemysł ciężki, zachowując tradycyjną industrialną strukturę zatrudnienia przedłużała utożsamianie śląskiego etosu pracy z tym zawodem. Propagowane cechy etosu to praca w przemyśle wydobywczym, powiązanie z działalnością społeczną i dziecięctwo zawodu. W pracy zawodowej rozszerzała się skala zachowań niezgodnych z systemem normatywnym należnym tradycyjnemu śląskiemu etosowi pracy (kradzieże w pracy, pijaństwo), poszerzała się grupa niesolidnie pracujących. Coraz więcej Ślązaków zapisywało się do partii i angażowało w działalność, chociaż grupa ta była zawsze mniejsza niż w przypadku osób napływowych. Młodsze pokolenie, nienawykłe do solidnej pracy zawodowej, nie realizowało wartości i norm etosu. Ideologia komunistyczna pomimo hasel apelujących do bardziej wydajnej pracy nie potrafiła i nie chciała, odrzucając wartości i normy śląskiego etosu pracy, wykorzystywać ich do końca.

W okresie trwania realnego socjalizmu mamy więc do czynienia z procesem „dualizacji” śląskiego etosu pracy. Z jednej strony ideologia i praktyka działania władz „zawłaszczyła” część cech śląskiego etosu pracy takich, jak praca fizyczna w przemyśle, a szczególnie w górnictwie, oraz wartości, jak pracowitość, dyscyplina, powiązanie ze sferą rodzinną (lata siedemdziesiąte) i dodając do tych cech zaangażowanie ideologiczne, wykreowała „komunistyczny śląski etos pracy”. Natomiast inne cechy tradycyjnego śląskiego etosu pracy, takie jak: solidność, sumienność, gospodarność, oszczędność i dobra organizacja, nie mogły być

<sup>37</sup> J. Poleszczuk: *Praca w systemie gospodarki planowej*. W: *Co nam zostało z tych lat?* Red. M. Marody. Londyn 1991; *Praca i uczciwość*. Red. A. Pawełczyńska. Warszawa 1992; B. Klepajczuk: *Etos pracy w przededniu transformacji systemu społecznego*. Szczecin 1995; D. Walczak-Duraj: *Ideologiczne i instytucjonalne uwarunkowania etosu pracy klasy robotniczej*. Łódź 1988.

<sup>38</sup> Fluktuacja wynosiła: w 1975 r. – 20,2%, 1980 – 18,0%, 1988 – 19,2%, porzucenia pracy w ramach fluktuacji: w 1975 r. – 29,7%, w 1980 – 26,9%, w 1985 – 30,0%. „Rocznik Statystyczny Województwa Katowickiego 1989”. WUS. Katowice 1990.

<sup>39</sup> *Socjologiczne mierniki efektywności pracy*. Red. W. Jacher. Katowice 1985; W. Jacher: *Refleksje socjologiczne o etosie górnika polskiego*. W: „Górnośląskie Studia Socjologiczne”. Red. W. Mrozek. T. 16. Katowice 1984; W. Jacher: *Etos górnika polskiego*. „Kwartalnik Opolski” 1989, nr 2, W. Mrozek: *Górnośląska rodzina robotnicza w procesie przeobrażeń*. Katowice 1987.

uwzględniane w pracy zawodowej. Odrzucana była również warstwa religijna śląskiego etosu pracy, silnie powiązana zwłaszcza z pracą górników. Śląski etos pracy, szczególnie żywy w pierwszym okresie realnego socjalizmu, odegrał bardzo dużą rolę w odbudowie gospodarczej kraju. W późniejszych latach jego znaczenie malało. Niemożność realizowania aksjologicznych cech związanych z etosem wpływała oczywiście na sferę behawioralną. Tradycyjny śląski etos pracy wraz ze wszystkimi swoimi konstytutywnymi cechami, wartościami i normami ulegał destrukcji i funkcjonował tylko w sferze prywatnej.

### 3.3. Migracje na Śląsk jako czynnik zmian w jakości pracy

Nieustanny popyt na wyroby śląskiego przemysłu powodował duże zapotrzebowanie na siłę roboczą. Dlatego w ciągu całego omawianego okresu do województwa katowickiego napływali migranci z całej Polski, zwabieni możliwością znalezienia pracy. Sytuacja ta była odmienna niż w okresie międzywojennym, kiedy to śląski rynek pracy był zamknięty. Napływ migrantów miał dwa wymiary, z jednej strony dotyczył kadry kierowniczej i inteligencji, której rodzima ludność nadal była pozbawiona, chociaż nie w takim stopniu jak po odzyskaniu niepodległości po I wojnie światowej, z drugiej strony odnosił się do nisko kwalifikowanej bądź całkowicie pozbawionej kwalifikacji siły roboczej w ciągle chłonnym przemyśle wydobywczym.

Istotne dla prześledzenia zmian w śląskim etosie pracy było to, spośród kogo rekrutowały się kadra inżynierska i średni szczebel zarządzania. Po zakończeniu wojny i okupacji niemiecka kadra techniczna uciekła, a polskich specjalistów było niewielu. Dlatego początkowo średnią kadram techniczną musieli zastąpić awansowani robotnicy. Wśród nich znaleźli się wtedy również Ślązacy, jednak dominowali napływowci: „W latach czterdziestych nastąpił silny napływ migracyjny ludności nieśląskiej na stanowiska pracy awansujące do grona klas średnich, a następnie w latach pięćdziesiątych wystąpiło powielanie nadreprezentacji poprzez kooptację [...]. W awansach tego typu dotyczących zwykle średniego szczebla zarządzania występował spłot dwóch czynników: przynależności do PZPR-u i przynależności etniczno-terytorialnej, upośledzający przedstawiciele rodzimej ludności. W ocenie respondentów proces umacniania nadreprezentacji ludności nieśląskiej wśród regionalnych klas średnich zaszedł właśnie w latach pięćdziesiątych.”<sup>40</sup> Dotyczyło to oczywiście kierownictwa zakładów produkcyjnych różnego szczebla, wynikało z większej dyspozycyjności tej kadry w związku z przynależnością do PZPR-u. Oczywiście nie znaczy to, że wśród Ślązaków takiej kadry nie było, ale z pewnością była ona mniej liczna i dotyczyła stanowisk podrzędniejszych: *Potem przyszła Polska, komunistyczny PPR, ale byłem tam ino pół roku. Jeden z pracowników zrobił mnie w PPR. Awansowałem na majstra, potem na kierownika produkcji. Pracowałem ze Ślązakami, chwała Bogu, bo nie mogłem się pogodzić z tymi z Polski. Potem oni byli na kierowniczych stołkach, a Ślązoki chłopcy się niy dociśli. Oni umieli tylko godać, a hajcować to się trzeba uczyć.* (M, Ś, l. 83, Ruda Śląska). W powszechnej opinii Ślązaków napływowci przełożeni nie posiadali rzetelnych kwalifikacji, a demonstrując

<sup>40</sup> W. Błasiak: *Śląska zbiorowość...*, s. 110



swą dyspozycyjność wobec biurokracji partyjno-gospodarczej, chcąc wykonać plany produkcyjne, dezorganizowali często pracę, dlatego że nie przestrzegali norm produkcyjnych. Brak kompetencji i podporządkowanie procesu pracy ideologii sprawiały, że zły przykład szedł z góry i nie zachęcał do solidnej pracy.

Oprócz kadry kierowniczej napływali też ludzie bez kwalifikacji zawodowych. Zapotrzebowanie na siłę roboczą było olbrzymie i w żaden sposób nie mogło być zaspokojone przez miejscową ludność. Można porównać przyrosty zatrudnienia w latach 1949–1956. W 1949 roku na 1755 tys. osób zatrudnionych w przemyśle ponad 735 tys. pracowało w przemyśle ciężkim. W sześć lat później ogólne zatrudnienie było wyższe o 948 tys. osób (54%), w przemyśle ciężkim zaś o 465 tys. (tj. 63,3%). W samych kopalniach węgla, które w większości były zlokalizowane na Śląsku (i w Zagłębiu), zatrudnienie wzrosło z 222 379 do 318 367 pracowników<sup>41</sup>. Przyrost migracyjny w latach 1950–1955 w województwie katowickim wynosił około 120 tys. osób (4,5%), ale były to osoby zameldowane na stałe. Natomiast skala migracji była znacznie większa. W samej tylko grupie pracowników kopalń węgla przyjęto 700 tys. nowych pracowników, a 600 tys. się zwolniło. Fluktuacja wynosiła w latach 1947–1949 – odpowiednio 32,4%, 32,3% i 42,1%<sup>42</sup>.

Przez śląskie zakłady pracy, szczególnie przez kopalnie, przewijały się masy ludzi poszukujących oprócz pracy i zarobków, również przygody. Ludzie ci byli nisko wykwalifikowani, a oczekiwania wobec warunków pracy i płacy mieli bardzo wygórowane. Szczególnie niekorzystnie wyróżniali się pracownicy skoszarowani, którymi chętnie posiłkowano się w górnictwie, gdzie ich liczba wzrosła z 25 tys. w 1950 roku do 45 tys. w roku 1955. Chodziło o junaków organizacji „Służba Polsce”, więźniów oraz żołnierzy. Byli to pracownicy szczególnie niezdyscyplinowani, spalili podczas pracy, wcześniej opuszczali stanowiska pracy, pili alkohol, czasami nawet bili współpracowników. Fluktuacja wśród nich dochodziła do 20% miesięcznie, na nich przypadał największy procent absencji. Ludzie ci pochodzili ze wsi i byli nieprzywykli do pracy przemysłowej, lekceważyli zagrożenia związane z procesem pracy, szczególnie z pracą pod ziemią. Narażali życie i zdrowie współpracowników. Praca z tego typu pracownikami powodowała obniżenie etyki pracy samych Ślązaków. Wysoko notowany zawód górnika obniżał swój prestiż. Na problemy te zwracały uwagę same władze<sup>43</sup>. Również dobrowolnie przybywający na Śląsk pracownicy niewiele odbiegali w swej kulturze pracy i zachowaniach od pracowników skoszarowanych. G. Szpor ocenia, że przez województwo katowickie w latach 1950–1955 przewinęło się co najmniej 1 mln osób, zostawała co 8.–9. osoba<sup>44</sup>. Było to bardzo uciążliwe dla miejscowej ludności. Praca z osobami przymusowo pracującymi, o niskiej etyce zawodowej oraz z osobami zwerbowanymi, które nie miały silnych motywacji do pracy, wywierała destrukcyjny wpływ na śląski etos pracy. Oprócz nieprzestrzegania etyki pracy, zasad koleżeństwa wskazywano na inne ujemne zjawiska, takie jak np. wprowadzenie wulgaryzmów do języka. Obraz źle pracującego „werbusa” utrwalił się w świadomości ludności śląskiej: *Te gorole co jo z niymi kiedyś pracowol to robić niy umieli, oni myśleli wtedy, że bydom im co za darmo dawać; może ze dwóch, trzech się ostało, reszta poszła furt.* (M, Ś, l. 76, Bieruń Stary).

<sup>41</sup> G. Szpor: *Problemy zatrudnienia...*, s. 443–445.

<sup>42</sup> J. Jaros: *Historia górnictwa...*, s. 74.

<sup>43</sup> „Nie jest dobre zatrudnianie przestępców wspólnie z ofiarną armią górników, na którą wywierali bardzo zły wpływ.” Por. G. Szpor: *Problemy zatrudnienia...*, s. 450.

<sup>44</sup> Tamże, s. 444–445.

Oczywiście, nie wszyscy napływowi okazywali się złymi pracownikami. Część zostawała i asymilowała się do warunków i norm pracy. Taka jest ich ocena na początku lat sześćdziesiątych: „Początkowo byli słabymi pracownikami, ale z czasem wyrobili się i nauczyli solidnie pracować, tak że nie ma różnicy pomiędzy górnika-Ślązakami, a nie-Ślązakami”, „Te, co się poženili, dobre z nich chłopcy”<sup>45</sup>. Na ten ostatni aspekt należy zwrócić uwagę. Asymilacja przez małżeństwo powodowała przyswojenie sobie norm oraz wartości związanych ze śląskim etosem pracy i część napływowych w sposób niejako naturalny została wciągnięta w jego realizację. Mamy więc również do czynienia z procesem odwrotnym, zwłaszcza że skala małżeństw mieszanych pomiędzy kobietą-Ślązaczką a mężczyzną napływowym nie była taka mała<sup>46</sup>. Przyswajanie sobie wartości i norm związanych ze śląskim etosem pracy odbywało się również w rodzinach napływowych, szczególnie w małych śląskich środowiskach lokalnych, gdzie tych rodzin było niewiele. Przenikanie wartości dotyczyło głównie młodszego pokolenia, które je przyjmowało przez kontakt z rówieśnikami: *Zawsze mi się podobała ta czystość w domach moich koleżanek-Ślązaczek, w moim domu mama nigdy nie mogła utrzymać porządku, dlatego gdy ja dorosłam, to sama sprzątałam, bo uważałam, że mama nie potrafi tak posprzątać jak ja.* (K, N, l. 47, Kochłowice). Następowała więc dwustronna dyfuzja wartości i norm związanych ze śląskim etosem pracy. Środowisko napływowe przyjmowało również w różnym stopniu związane z nim cechy.

Migracje do województwa katowickiego trwały przez cały okres Polski Ludowej, aczkolwiek ze zróżnicowaną siłą. Zależały one od zapotrzebowania na siłę roboczą w danej miejscowości w związku z budową bądź rozbudową przemysłu (najczęściej kopalni i hut, ale również innych gałęzi przemysłu). Migracje ludności w latach 1945–1988 ilustruje tabela 3.1.

Tabela 3.1

## Migracje ludności do województwa katowickiego w latach 1945–1988

Wyszczególnienie	Ogółem	Lata							
		1945–1950	1951–1955	1956–1960	1961–1965	1966–1970	1971–1975	1976–1980	1981–1988
Woj. katowickie	1 935 992 642 023	179 010 76 900	113 570 28 820	174 500 68 420	109 240 59 300	190 190 66 110	218 300 82 810	389 200 169 040	561 982 90 623
Piekary Śląskie	29 827 6 619	890 –860	1 790 730	3 180 1 400	2 640 780	2 120 –10	2 790 410	4 030 800	12 387 3 369
Jastrzębie Zdrój	86 000 48 972	410 –230	440 90	740 270	4 660 4 000	12 140 11 090	34 940 32 940	14 510 5 390	18 160 –4 578
Ruda Śląska	67 115 17 636	3 390 –780	3 400 330	5 350 960	6 130 2 610	5 870 1 680	5 470 1 310	15 690 8 340	21 815 3 186
Łaziska Górne	12 450 2 843	310 –250	630 160	900 190	1 170 110	1 180 400	1 230 40	1 680 240	5 350 1 953

Objaśnienie: Pierwsza z liczb oznacza napływ ludności, druga saldo napływu i odpływu.

Źródła: 1) Załącznik do publikacji z Narodowego Spisu Powszechnego z 7 grudnia 1978: *Ludność, gospodarstwa domowe, warunki mieszkańców* WUS, Katowice 1982; 2) „Roczniki Statystyczne Województwa Katowickiego 1982–1989”. WUS, Katowice 1982–1989; 3) obliczenia własne.

<sup>45</sup> W. Mrozek: *Rodzina górnicza. Przekształcenia społeczne w górnośląskim środowisku górniczym*. W: „Górnośląskie Studia Socjologiczne”. Red. P. Rybicki. T. 2. Katowice 1965, s. 111.

<sup>46</sup> H. Dutkiewicz: *Małżeństwa mieszane w czterech miastach GOP-u jako wskaźnik integracji społecznej*. Katowice 1968.

Podano w niej dane dotyczące napływu ludności do województwa i danego miasta oraz saldo napływu i odpływu. Porównanie tych dwóch danych wskazuje na skalę problemu związanego z migracjami w województwie.

Przedstawione dane obrazują skalę migracji ludności w województwie katowickim oraz w wybranych miastach śląskich. Interesujące jest porównanie wielkości napływu i salda migracji. Często napływ kilkakrotnie przekraczał saldo. Oznaczało to duży przepływ ludności w śląskich miastach. Napływ ludności następował cały czas, a kulminację osiągnął w latach 1976–1985. W zasadzie już do 1980 roku śląskie miasta całkowicie zmieniły swój charakter. W niektórych miastach 50% mieszkańców, a czasami i więcej, przybyło spoza miejscowości. Dotyczy to takich miejscowości, jak Jastrzębie, Żory czy Wodzisław Śląski. Statystyki uwzględniają tylko ludność zamieszkałą na stałe. Do tego należy dodać tę część werbowanych pracowników, którzy mieszkali w hotelach robotniczych. Liczby te tylko można oszacować. W Kochłowicach w kulminacyjnych latach napływu na 18 tys. mieszkańców około 4 tys. stanowili mieszkańcy hoteli robotniczych. Była to prawie  $\frac{1}{4}$  mieszkańców miasta<sup>47</sup>. Taka sytuacja występowała w większym lub mniejszym stopniu w każdym mieście na Śląsku. O ile jeszcze w latach sześćdziesiątych ludność napływowa nie stanowiła zbyt dużego odsetka wśród mieszkańców miast, to w ciągu najbliższych 10 lat jej udział wzrósł od  $\frac{1}{4}$  do  $\frac{1}{2}$  ogółu zamieszkujących je populacji. Oczywiście wśród osób napływających była też ludność autochtoniczna zmieniająca swe miejsce zamieszkania, ale gros ludności stanowiła jednak ludność napływowa.

Migracja na Śląsk już w latach sześćdziesiątych nie miała takiego charakteru jak w latach pięćdziesiątych. Zrezygnowano z pracowników skoszarowanych, natomiast cały czas korzystano w dużym stopniu z usług werbowanych pracowników zamieszkałych w hotelach robotniczych. Większość dużych zakładów pracy przeprowadzała werbunek pracowników na własną rękę: *Pojechali my do tych z kieleckiego na werbunek, trzy autobusy: w jednym my, w drugim orkiestro górniczo, w trzecim cały autobus pełn żarcio, kielbas i krupników. Do szkoły my pojechali, do gminy i opowiadali my im, jak to im bydzie dobrze, jakie zarobki, jak mieszkania dostaną.* (K, Ś, l. 70, Ruda Śląska). Takie obietnice rozbudzały zbyt duże nadzieje zwerbowanych pracowników co do warunków przyszłej pracy i płacy, po których przychodziło rozczarowanie skłaniające do poszukiwania lepszego zajęcia. Dlatego tę grupę pracowników cechował najwyższy wskaźnik fluktuacji, w małym stopniu była ona związana z zakładem pracy<sup>48</sup>. Pracowników napływowych potrzebował ciągle rozbudowujący się przemysł i dlatego tolerowano ich nieodpowiednie zachowanie i niedostateczną jakość pracy, niekorzystnie wpływającą także na etos pracy śląskich robotników: *W latach sześćdziesiątych i siedemdziesiątych 40 ludzi miałem pod sobą, przyszli napływowi werbowani z całej Polski, fabryka się rozbudowywała, dużo było z kielecczyny, nasze zarobki były mniejsze niż w górnictwie, ci co przyszli, nie znali tej dyscypliny, nastąpiło rozluźnienie dyscypliny, a ci nasi jak to widzieli, to też im się nie chciało tak pracować.* (M, Ś, l. 73, Gostyń). Jeśli napływ osób o niższej kulturze pracy był niewielki, to musiały się one dostosować się do wyższych wymagań i zasymilować bądź odejść. Gdy jednak chodziło o napływ dużej grupy pracowników, którzy nie odznacжали się wysoką kulturą pracy w prze-

<sup>47</sup> Informacje uzyskane w trakcie wywiadu z pracownikami Wydziału Ewidencji Ludności Urzędu Miejskiego w Rudzie Śląskiej.

<sup>48</sup> J. Więcek: *Struktura zatrudnienia...*, s. 90–91.

myśle, to współpracująca z nią mniejsza grupa o wyższej dyscyplinie i kulturze pracy dostosowywała się do niej. Pogłębianiu się tego szkodliwego zjawiska sprzyjał brak czynników zewnętrznych umacniających etos.

Negatywna ocena pracy napływowych dotyczyła jednak w większym stopniu lat pięćdziesiątych i sześćdziesiątych oraz zwłaszcza osób nisko kwalifikowanych. W późniejszych latach opinie były podzielone, a wynikało to z tego, że rekrutacja pracowników napływowych odbywała się za pomocą szkół przyzakładowych, w których młodzi ludzie otrzymywali odpowiednie przygotowywanie do wykonywania zawodu. Z drugiej strony rozszerzała się grupa Ślązaków nie przestrzegających zasad etosu ze względu na wymianę międzypokoleniową, a także rozbijanie go przez czynniki ideologiczne. O przykładach dobrej pracy napływowych mówią respondenci: *Jo uważom, że jak kto jest gorolem, to niy znaczy, że robi gorzyj. To jest nieprawdo. Jo znoł dużo takich Ślązoków, którzy się tak obijali, że mi wstyd było, że jo jest Ślązakiem. A znolech i goroli, którzy se bardzo robota szanowali.* (M, Ś, l. 78, Bieruń Stary). Należy tutaj zwrócić uwagę, że w większym stopniu dyscypliny i pracowitości wymagano w kopalniach ze względu na panujące tam zagrożenie życia. W nich pracownicy napływowi musieli się dostosować do przestrzegania norm: *Ci, którzy przychodzą na kopalnię, muszą się nauczyć roboty i to raczej oni naginają się do tych, co już pracują, do dyscypliny, która panuje na kopalni. Między ludźmi panuje duża solidarność wynikająca z zagrożen, jakie istnieją, i to nie jest ważne, kto jest Ślązak, a kto nie.* (M, Ś, l. 53, Ruda Śląska). W zależności więc od rodzaju pracy ludność napływowa dostosowywała się do norm i wartości pracy. W większym stopniu musiała to robić – jak już wskazano – w kopalniach, a w mniejszym w innych zakładach pracy, w których następował w większym stopniu rozpad śląskiego etosu pracy, jego norm i wartości, w pracy zawodowej.

Szczególnie negatywny wpływ na rozpad śląskiego etosu pracy w latach sześćdziesiątych i siedemdziesiątych miała wymiana starej kadry śląskiej niższego i średniego szczebla na osoby z formalnymi kwalifikacjami, członkami PZPR-u, dyspozycyjnymi wobec biurokracji partyjno-państwowej. Takimi osobami częściej byli ludzie napływowi ze względu na lepsze formalne przygotowanie zawodowe (wykształcenie), a także częściej występującą przynależność do PZPR-u. Do końca lat pięćdziesiątych i początku sześćdziesiątych ze względu na brak kwalifikowanych kadr w dużej części te pozycje zajmowali Ślązacy<sup>49</sup>. Kadra ta pomimo nierzadko braku formalnego wykształcenia przekazywała wartości śląskiego etosu pracy. Wymiana tej kadry na osoby co prawda z formalnym wykształceniem, ale nie wychowane w środowisku śląskim, prowadziła do nieprzestrzegania zasad i norm etosowych. Przykłady braku kompetencji takich osób odbijały się negatywnie na organizacji i dyscyplinie pracy, co podkreślono w wypowiedziach respondentów: *Jak jo przyszedł na „Waleska” w 1964 roku*

<sup>49</sup> Pisze o tym L. Frąckiewicz: „Jeszcze w 1959 r. pracowało w przemyśle państwowym kilkadziesiąt tysięcy ludzi, których wiek upoważniał do świadczeń emerytalnych. Szczególnie dużo było ich w hutnictwie. Pracownicy ci byli niezwykle cenni. Prezentowali nie tylko ogromne zdyscyplinowanie, ale i wiedzę opartą na długoletnim doświadczeniu. Przy braku opracowanych instrukcji technologicznych i sprzętu oraz niedostatecznej kadrze inżynieryjno-technicznej rutyna właściwa starej robotniczej generacji miała szczególne znaczenie. Nie było też w latach pięćdziesiątych i sześćdziesiątych dostatecznej liczby szkół przyzakładowych i stary robotnik obok pracy własnej często był również nauczycielem i wychowawcą młodego pokolenia.” Por. L. Frąckiewicz: *Starzy robotnicy na Śląsku*. Warszawa 1974, s. 23–24. Również J. Wićcek, badając w 1959 r. zatrudnienie w kopalniach zabrzańskich, odnotowuje około 50-procentowy udział osób micjcowego pochodzenia wśród sztygarów zmianowych. Por. J. Wićcek: *Struktura zatrudnienia...*, s. 114.

*do roboty, to my przeważnie ze swoimi pracowali, wszyscy byli zgrani, dobro organizacja, transporter to my montowali w ciągu jednego dnia, wszystko było dograne, wyliczone. Potym mnie przenieśli na „Bolesław Śmiały”, bo „Waleska” zlikwidowali, to tam taki sam transporter to my montowali 4 dni, ale tam kierownikami to byli inżynierzy z rzeszowskiego i od Warszawy. Ciągłe coś brakowało, było rozluźnienie, a ludzie to wyczuwają i źle robili. Ta dobro robota i dyscyplina, do której my przywykli, rozmyła się między palcami.* (M, Ś, l. 55, Gostyń). Zjawisko wymiany starej śląskiej kadry średniego i niższego szczebla na kadrę o wyższych formalnych kwalifikacjach, ale nie przywykłej do dyscypliny i dobrej organizacji to kolejny czynnik rozbijający śląski etos pracy. Ten i inne czynniki sprawiały, że nawet Ślązacy nie byli w stanie przestrzegać norm i zasad etosu pracy: *Na takim szybko „Kasia” na powierzchni, to kierownik był kajsik z Polski, to tam nasi ludzie robili, ale same pijoki. Każdy musiał mieć praca, to miał, ale tam to nie była robota.* (M, Ś, l. 57, Gostyń). Destrukcyjnie na wartości związane ze śląskim etosem pracy wpłynęła też wymiana średniego i niższego kierownictwa zakładów na osoby spoza śląskiego kręgu kulturowego, które nie miały możliwości nauczyć się solidnej pracy i dyscypliny. Wymiana taka występowała od lat sześćdziesiątych, a szczególnie siedemdziesiątych, kiedy to dominującą rolę przy obsadzie stanowisk odgrywały czynniki ideologiczne.

Napływ ludności spoza Śląska i podejmowanie przez nią pracy wywierało generalnie negatywny wpływ na trwałość śląskiego etosu pracy. Wynikało to z kilku przyczyn: po pierwsze, z masowego napływu osób spoza Śląska, szczególnie w latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych, reprezentujących inną kulturę pracy, po drugie, z miejsca zajmowanego przez nich w strukturze stanowisk pracy (stanowiska kierownicze); po trzecie, z siły oddziaływania samego śląskiego etosu pracy. W latach siedemdziesiątych w środowisku śląskim etos nie był już silny w środowisku zawodowym ze względu na oddziaływanie czynników ideologicznych. Należy wskazać jednak na dwukierunkowość tego procesu. Część napływowej ludności, zwłaszcza przybyłej na Śląsk w latach pięćdziesiątych i sześćdziesiątych, zdołała się zaadaptować do warunków pracy i honorowała wartości i normy związane ze śląskim etosem pracy. Dotyczyło to zwłaszcza tych mężczyzn, którzy przez małżeństwa weszli do rodzin śląskich.

### 3.4. Zmiany w strukturze zawodowej i ich wpływ na kontynuowanie cech śląskiego etosu pracy

Śląski etos pracy w swym tradycyjnym wymiarze był powiązany z pracą fizyczną, szczególnie górniczą. To w trakcie wykonywania tej pracy wykształciły się cechy, wartości i normy, które były nierozłącznie związane ze śląskim etosem pracy. Już jednak w okresie międzywojennym zaczęto odchodzić od zawodu robotnika, co oczywiście nie oznacza, że konstytutywne cechy etosu związane z wykonywaniem innej pracy zawodowej nie były kontynuowane. Jednakże odwrót od zawodów robotniczych zmienił charakter samego etosu pomimo honorowania jego konstytutywnych cech.

Zmiana w strukturze społecznej i przechodzenie do zawodów inteligenckich wiązało się przede wszystkim z uzyskaniem formalnego wykształcenia, uzależnionego przede wszystkim

od dwóch czynników: polityki oświatowej państwa i aspiracji jednostek. Wspomniane zmiany mogą nastąpić w trakcie życia jednostek, ale najczęściej proces ten odbywa się między generacjami.

Jednym z haseł głoszonych przez władze Polski Ludowej było upowszechnienie wykształcenia. Jednocześnie rozwijający się przemysł śląski potrzebował zarówno wykwalifikowanych fachowców, jak i nisko kwalifikowanej siły roboczej. Dlatego przede wszystkim na przygotowaniu młodzieży do zawodu skupiony był rozwój szkolnictwa ponadpodstawowego w województwie. Już w latach czterdziestych oprócz szkolnictwa resortu oświaty rozbudowywano szkolnictwo zawodowe, wykorzystując bazę materialną zakładów pracy<sup>50</sup>. W systemie wewnątrzzakładowym podjęto także szkolenie kursowe, weryfikowano kwalifikacje pracowników bez dyplomów, których zamierzano awansować. Kursy zawodowe z oderwaniem od pracy ukończyło w latach 1951–1955 1573 tys. osób. Bardzo duże znaczenie w systemie edukacji kadr kierowniczych w latach czterdziestych spełniało Państwowe Technikum dla Robotników Wysuniętych w Bytomiu. Kształciło ono w przyspieszonym trybie zaangażowanych politycznie robotników, którzy zajmowali potem stanowiska kierownicze. Umożliwiło ono wielu Ślązacom uzyskanie formalnego wykształcenia, potem awans do środowisk inteligencji technicznej<sup>51</sup>.

Polityka władz ukierunkowana była jednak na dostarczanie przemysłowi, a szczególnie górnictwu, wykwalifikowanych robotników. W latach pięćdziesiątych nieodpowiednia baza i brak internatów powodowały, że nabór do szkół górniczych zaczął się zmniejszać. Ponieważ stwierdzono, że w gronie uczniów techników górniczych jest tylko 45% młodzieży z terenów niecki węglowej, co wskazywało na wybieranie przez nią również innych szkół, wysunięty został postulat, aby technika i zasadnicze szkoły zawodowe, które nie są związane z ciężkim przemysłem górnośląskim (np. budowlane, rolnicze), przenieść poza nieckę węglową<sup>52</sup>. Młodzież autochtoniczna była więc przez władze od początku desygnowana do pracy w przemyśle, a w szczególności do kontynuowania zawodu górnika. Ze względu na rosnące potrzeby polityka władz zmierzała więc do rozwoju szkolnictwa zawodowego, aby mieć wykwalifikowanych robotników. Tabela 3.2 przedstawia dynamikę rozwoju szkolnictwa ponadpodstawowego.

Podane dane dotyczą wszystkich rodzajów szkół i uczniów szkół ponadpodstawowych, wieczorowych i zaocznych, a także studentów. Począwszy od lat sześćdziesiątych rozbudowywane jest szkolnictwo zawodowe. Początkowo dotyczyło to zwłaszcza zasadniczych szkół zawodowych, a w latach siedemdziesiątych – techników. Znaczną część osób kończących te szkoły stanowiły osoby już pracujące (np. w 1971 roku liczba uczniów w szkołach zawodowych dla pracujących przekraczała liczbę uczniów niepracujących: wynosiła odpowiednio 66 757 i 47 333). Stosunkowo niewielu absolwentów kończyło licea (stanowili połowę osób kończących technika, a 1/4 absolwentów wszelkiego rodzaju szkół zawodowych). Najczęściej spośród nich rekrutowała się inteligencja humanistyczna. Liczba uczniów w liceach zwiększyła się w ciągu omawianego okresu o około 100%, a liczba uczniów

<sup>50</sup> G. Szpor: *Problemy zatrudnienia...*, s. 472.

<sup>51</sup> Przykładem takiej kariery są losy Jana Tańczyka z Gostyni, najpierw robotnika, a potem po ukończeniu Technikum dyrektora kopalni „Bolesław Śmiały” w Łaziskach. Por. *Kalendarz górniczy kopalni „Bolesław Śmiały”*. Red. K. Skupnik i in. Łaziska Górne 1989, s. 72.

<sup>52</sup> G. Szpor: *Problemy zatrudnienia...*, s. 473.

Tabela 3.2

**Dynamika rozwoju szkolnictwa zawodowego, średniego i wyższego  
w województwie katowickim**

Wyszczególnienie	Rok				
	1958	1965	1971	1978	1989
1. Liczba liceów	88	94	94	82	101
2. Liczba uczniów w liceach	20 712	36 559	47 535	44 387	39 335
3. Liczba ZSZ	167	352	472	366	404
4. Liczba uczniów w ZSZ	28 083	97 993	114 090	103 667	86 308
5. Liczba techników	204	270	367	521	451
6. Liczba uczniów w technikach	30 451	86 869	93 802	88 902	78 123
7. Liczba studentów	13 391	22 490	33 963	47 270	29 907

Źródło: 1) „Roczniki Statystyczne Województwa Katowickiego” 1958, 1965, 1971, 1978, 1989; 2) obliczenia własne.

w technikach i szkołach zawodowych – o 400%. Studenci politechniki stanowili w omawianych latach 50% i więcej ogólnej liczby studentów. Polityka oświatowa władz zmierzała więc do przygotowania na potrzeby przemysłu kwalifikowanych robotników i kadry inżynierów.

Szczególnymi względami cieszyli się ci uczniowie, którzy wybrali szkoły górnicze<sup>53</sup>. Ułatwienia startu zawodowego, zachęty materialne i pozamaterialne powodowały, że dla miejscowej młodzieży była to szybka droga do awansu materialnego i usamodzielnienia się. Stwarzano korzystne warunki materialne i inne do wykonywania tych zawodów, a zwłaszcza zawodu górniczego. Płace przekraczające parokrotnie pensje w zawodach inteligentkich sfery budżetowej skutecznie hamowały aspiracje do kontynuacji wykształcenia i podejmowania zawodów inteligentkich. Dlatego wiele zdolnej młodzieży pomimo swych predyspozycji intelektualnych do zdobycia znacznie wyższego wykształcenia wybierało zasadnicze szkoły zawodowe, głównie górnicze. Wskazują na to wypowiedzi nauczycieli i innych ekspertów społecznych: *Z rocznika, który kończył szkołę podstawową w B. w 1967 roku, na 27 chłopców żaden nie poszedł do technikum, wszyscy do zawodówki, później zaocześnie niektórzy pokończyli. Jeden chłopiec, który miał na świadectwie wszystkie piątki, poszedł do szkoły górniczej.* (K, N, l. 73, B. koło Tarnowskich Gór). Polityka oświatowa władz politycznych kontynuowała i utrzymywała jedną z cech tradycyjnego śląskiego etosu pracy – pracę w charakterze wykwalifikowanego robotnika w przemyśle, przede wszystkim górnika. Korzystne warunki płacowe w górnictwie w latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych powodowały, że pracę w tej branży podejmowały często osoby o różnym formalnym wykształceniu, nie związanym z górnictwem.

W związku z taką polityką oświatową trudniej było rozbudzać aspiracje edukacyjne młodego pokolenia Ślązaków, głównie – jak wiadomo – robotniczego pochodzenia. Prag-

<sup>53</sup> Do szkół tych można się było dostać z nieukończoną szkołą podstawową (po skończeniu VI klasy). W informatorze z lat siedemdziesiątych dla kandydatów do tych szkół czytamy: „[...] uczniowie otrzymują pieniężną pomoc materialną: w I klasie – 400 zł, w II – 500 zł, a w III – 700 zł miesięcznie”.

matyczne podejście do życia reprezentowane przez śląskie rodziny, chęć dorobienia się i usamodzielnienia przez młodzież skutecznie zniechęcały młodzież do dalszego kształcenia się i wykonywania zawodów inteligenckich: *Do szkoły zawodowej poszedłem, bo była w pobliżu i tam szli moi koledzy, to tak razem się szło, a potem jak skończyłem, to od wojska kopalnia reklamowała i poszedłem na kopalnię, tam dwa razy więcej zarobiłem niż w Mifamie, gdzie zaczynałem.* (M, Ś, l. 47, Wiry). Tego rodzaju droga życiowa dla młodego śląskiego pokolenia była typowa. Wysokie zarobki w górnictwie, a niskie w zawodach inteligenckich, duża dostępność szkół zawodowych oferujących dobre warunki nauki i małe wymagania powodowały, że osoby o słabych aspiracjach edukacyjnych bez poparcia rodziny zajmowały tylko stanowiska robotnicze bądź niskiego szczebla kierowniczego. Dzięki temu Ślązacy, wykonując zawód robotnika, utrwalali śląski etos pracy związany z zatrudnieniem w przemyśle w charakterze robotnika i nie tylko. Szczególnie w latach sześćdziesiątych, gdy nie zaznaczył się jeszcze tak duży napływ osób z zewnątrz, praktyka realnego socjalizmu nie wywierała tak destrukcyjnego wpływu na etos pracy, gros robotników młodego pokolenia, wychowanych w śląskich rodzinach, utrwał cechy etosu pracy: solidnej, sumiennej i zdyscyplinowanej. A oto co powiedział jeden z respondentów, były żołnierz: *W 1963 roku byłem w wojsku nad morzem, jeden dowódca godo: Ty Ślązak jesteś – to ty to zrobisz. Jo był mechanik po zawodowce i naprawiałem maszyny, a z jednym z Łodzi my robili, on był po technikum, a nic nie umiał zrobić, ale awansował, bo był bardziej kształcony. I jo to pojął, a te oficery mi godali. To ty się chowie uczyć! I po przyszłcu z wojska jo poszedł do Technikum Wieczorowego.* (M, Ś, l. 57, Gostyń).

Warunki zewnętrzne i polityka oświatowa państwa w województwie katowickim nie sprzyjały aspiracjom edukacyjnym młodzieży śląskiej. Jednak stopniowo coraz więcej młodych Ślązaków z różnych środowisk wybierało zawody inteligenckie, co powodowało zmiany w strukturze społecznej. Pomimo oddziaływania niekorzystnych czynników zewnętrznych jednostki zdolne, ambitne z aspiracjami kończyły szkoły średnie i studia. Coraz więcej rodziców z rodzin robotniczych dążyło do tego, aby ich dzieci skończyły coś więcej niż szkołę zawodową. Takie tendencje istniały już od zakończenia wojny i początkowo nie obejmowały zbyt dużej grupy osób, dotyczyły też raczej chłopców: *W 1949 roku rozwiązali prywatne gimnazjum św. Jacka, do którego chodziłem. Wtedy w czwórkę kolegów poszliśmy do Liceum Geodezyjnego.* (M, Ś, l. 74, Kochłowice). O ile w latach pięćdziesiątych edukacja dzieci śląskich nie była masowa, to w latach sześćdziesiątych sytuacja już była inna. Dotyczyło to przede wszystkim środowiska miejskiego i podmiejskiego, w którym rodziny śląskie miały możliwość częstszego kontaktowania się z inteligentami. Zjawisko to jest odnotowywane przez nauczycieli (często pochodzenia napływowego), którzy inspirowali młodzież śląską do podejmowania nauki. Władze zmierzając do utrwalania istniejącej struktury gospodarczej, preferowały rozwój kierunków technicznych na studiach. Zauważalną tendencją, wynikającą zresztą z pragmatycznego myślenia Ślązaków, było preferowanie przez młodzież męską studiów na takich właśnie kierunkach. Umożliwiała to kontynuowanie tej młodzieży śląskiego etosu pracy, co prawda w zmienionych warunkach, bo na stanowiskach pracowników umysłowych, ale ściśle powiązanych z produkcją czy nawet górniczym trudem – jak w wypadku zatrudnienia w dozorze górniczym.

Istotnym czynnikiem przyczyniającym się do odejścia od tego typu kształcenia było utworzenie w 1968 roku Uniwersytetu Śląskiego, który powstał po połączeniu Wyższej Szkoły Pedagogicznej i filii Uniwersytetu Jagiellońskiego. Ułatwiło to młodzieży woje-



wództwa katowickiego, w tym śląskiej, zdobywanie wyższego wykształcenia humanistycznego. Początkowo, według ocen ekspertów, młodzież śląska wybierała kierunki ścisłe i przyrodnicze, a potem, w latach siedemdziesiątych w większym stopniu kierunki społeczne i humanistyczne. Spory odsetek tej młodzieży można było spotkać w Śląskiej Akademii Medycznej i Akademii Ekonomicznej. Trudno dokładnie podać, jak wzrastał odsetek osób inteligencji nietechnicznej w środowiskach typowo śląskich ze względu na to, że nikt takich badań nie przeprowadzał. Na podstawie obserwacji i szacunków można sądzić, że był on zawsze niższy niż w środowiskach napływowych, jednak systematycznie się zwiększał. Dotyczyło to urzędników, nauczycieli, lekarzy, pracowników kultury i nauki. Przechodzenie do zawodów inteligenckich, zwłaszcza humanistycznych, spowodowało zanik kontynuacji jednej z cech śląskiego etosu pracy – pracy w przemyśle, szczególnie fizycznej. Zniesiona została formalna przynależność do grupy robotników. Nie oznacza to jednak, że śląski etos utracił inne konstytutywne cechy, przyswajane w przekazie międzypokoleniowym, jak solidność wykonywania powierzonej pracy, sumienność, posłuszeństwo przełożonym, zdyscyplinowanie, dobra organizacja, które stały się również składnikami etosu pierwszych pokoleń śląskiej inteligencji. Wyrażają to wypowiedzi niektórych respondentów: *Ojciec był ślusarzem. Rodzice uczyli nas solidności i poszanowania pracy. Ja zdecydowałem się być dentystą. Staram się pracować sumiennie, przestrzegać godzin pracy, tak żeby być z siebie zadowolonym. Mnie tak w domu wychowali, ja nie umiem inaczej pracować.* (M, Ś, l. 55, Kochłowice). Przejście do zawodu inteligenckiego wiązało się z przetransponowaniem konstytutywnych cech śląskiego etosu pracy, powstałych w sferze pracy robotniczej, i rozszerzenie możliwości realizacji tego etosu również w innych zawodach: *Mieliśmy przełożonego, był ostry, trzymał dyscyplinę, a to w naukowym środowisku, takim jak nasze, nie jest dobrze widziane, ale mnie to odpowiadało. Ja nie lubię rozluźnienia, lubię solidną, dobrą pracę. Taką pracę i takie posłuszeństwo przekazał nam ojciec.* (M, Ś, l. 50, Murcki). Oczywiście, w podtrzymywaniu wartości i norm etosu dużą rolę odgrywały przekaz międzypokoleniowy oraz warunki stworzone w miejscu pracy. Wykonywanie pracy bardziej samodzielnej, np. naukowej, specjalistycznej, czy prowadzenie prywatnego zakładu stwarzało większe możliwości kontynuowania etosu w sytuacji wykonywania zawodu inteligenckiego.

W związku z realizacją polityki oświatowej w Polsce Ludowej mieliśmy do czynienia z przekształceniami śląskiego etosu pracy. Z jednej strony preferowanie wykształcenia zawodowego, w szczególności górniczego, przyczyniło się do utrwalenia jednej z podstawowych cech śląskiego etosu pracy, pracy w charakterze robotnika w przemyśle, a szczególnie w przemyśle wydobywczym. Wynikało to z potrzeb tradycyjnej struktury gospodarczej i ciągłego zapotrzebowania na węgiel. Struktura szkolnictwa i gratyfikacje materialne nie zachęcały do kształcenia się, a raczej skłaniały do wyboru zawodów robotniczych. Z drugiej strony, w ramach istniejących możliwości, część młodzieży uzyskiwała wyższe wykształcenie pozwalające im podejmować pracę w zawodach inteligencji nietechnicznej. Przerwało to kontynuację jednej z cech śląskiego etosu pracy – pracy w charakterze robotnika w przemyśle. Często jednak pozostałe przymioty śląskiego etosu pracy honorowano w trakcie wykonywania zawodów inteligenckich. Mamy więc do czynienia z przetransponowaniem cech etosu powstałych w trakcie wykonywania zawodów robotniczych, szczególnie górniczego, do zawodów inteligenckich. Śląski etos pracy zmienił w tym wypadku swój charakter.

### 3.5. Rodzina jako stymulator przekazu śląskiego etosu pracy

Rodzina pełni bardzo ważną funkcję socjalizacyjną wobec młodego pokolenia. W niej przyswajane są podstawowe wartości, aspiracje i normy towarzyszące młodym w późniejszym ich życiu. Dlatego prześledzenie tych procesów w rodzinie śląskiej pełni funkcję wskaznikową badanego problemu. Śląski etos pracy związany był z dwiema sferami pracy: zawodową i prywatną. O ile ideologia i praktyka działania realnego socjalizmu oddziaływała na śląski etos pracy w sferze zawodowej, o tyle nie miała na niego wpływu w sferze prywatnej. Większość obowiązków związana z zajęciami w polu, w domu pozostawała zatem tylko w kręgu oddziaływania rodziny. Oddziaływała ona również na role zawodowe, przekazywane przez starsze pokolenie na podstawie własnego przykładu. Rodzina silnie oddziałuje na sferę aksjonormatywną pracy zawodowej i na sferę pracy prywatnej. Te dwie sfery były nierozłącznie związane ze śląskim etosem pracy i dlatego istotne jest prześledzenie roli rodziny w przekazywaniu ich treści.

Na pracę zawodową oddziaływały czynniki zewnętrzne, jak propagowana ideologia oraz wzory pracy współpracowników, ale również czynniki wewnętrzne, np. rodzina. Jej wpływ może w największym stopniu przejawiać się w dziedziczeniu zawodu, w mniejszym – pozycji społecznej, a w najmniejszym – gdy dziedziczy się zespół wartości związany z wykonywaniem pracy, ale wykonuje się inny zawód i posiada inną pozycję społeczną. Zbiorowość śląska była zbiorowością robotniczą, w której istniało dziedziczenie zawodu. Począwszy od lat sześćdziesiątych występowało zjawisko odchodzenia od tradycji dziedziczenia zawodu, co potwierdzają badania socjologiczne nad rodzinami górniczymi W. Mrozek i hutniczymi F. Adamskiego<sup>54</sup>. Towarzyszył temu zanik przekazywania wartości związanych z wykonywaniem zawodu i zanik przekazu jego etosu. Proces ten wynikał z przekonania o uciążliwości danego zawodu i dużej podaży innych miejsc pracy, które były bardziej atrakcyjne. W mniejszym stopniu dotyczyło to górnictwa, które ze względu na system gratyfikacji i przywilejów w większym stopniu przyciągało młodzież śląską. Natomiast nie było to równoznaczne z zanikiem przekazywania norm i wartości związanych z wykonywaniem pracy zawodowej, nawet jeśli nie odnosiło się to do wykonywania tego samego zawodu. Wartości i normy dotyczyły wykonywania pracy zawodowej i postaw w życiu zawodowym, czyli przekazu całego systemu aksjonormatywnego związanego ze śląskim etosem pracy, a także sfery behawioral-

<sup>54</sup> W. Mrozek, która przeprowadziła badania nad rodzinami górniczymi na przełomie lat pięćdziesiątych i sześćdziesiątych, pisze: „W ogólnej liczbie rodzin posiadających synów w wieku powyżej osiemnastu lat 24 rodziny z synami górnikami stanowią 36%, a z rozróżnieniem na osiedla: w Czerwionce – 41%, w Bogucicach – 37%, w Tychach – 29% [...] W jednym i drugim układzie wyraźnie zaznacza się proces zanikania rodzinnej tradycji zawodowej w środowisku górniczym.” Por. W. Mrozek: *Rodzina górnicza...*, s. 139. Do podobnych wniosków dochodzi F. Adamski w swoich badaniach rodzin hutniczych. O ile autor znajdował w nich aż ¼ rodzin kontynuujących tradycję hutniczą, w pokoleniu dorosłych synów mówi o osłabieniu tradycji, a w pokoleniu najmłodszym o zaniku tradycji dziedziczenia zawodu: „Prawie ¼ ojców hutników należy do starego śląskiego środowiska huty „Pokój” i „Kościeszko” [...]. Na 53 dorosłych synów hutników tylko 22 wybrało jeszcze zawód ojca, z tym że połowa z nich to hutnicy kwalifikowani, mający szkolne przygotowanie do zawodu hutniczego. [...] Znaczący wydaje się fakt, że na 20 synów uczących się w średnich czy zasadniczych szkołach zawodowych ani jeden nie przygotowuje się już do zawodu hutniczego.” Por. F. Adamski: *Hutnik i jego rodzina. Badania nad środowiskiem zawodowym hutnika oraz składem i typem rodziny hutniczej*. W: „Górnośląskie Studia Socjologiczne”. Red. P. Rybicki. T. 3. Katowice 1966, s. 204–205.

nej, chociaż była ona coraz słabsza ze względu na oddziaływanie czynników zewnętrznych. Przykładem są wypowiedzi respondentów: *Mama zawsze mi powtarzała 5 przykazań: ucz się całe życie, w pracy rób wszystko dokładnie, mosz być najlepszy, nie pij gorzoły, szporuj, abyś kiedyś mógł pojechać do Rzymu. Ojciec znów jak wychodził na nocną szychtę, zawsze kreślił nam na czole znak krzyża.* (M, Ś, l. 73, Kochłowice). W rodzinach śląskich następowało przeniesienie wzorów pracy w sferze werbalnej, mówiąc o pewnych normach i wartościach, które warto kontynuować, a również poprzez sferę behawioralną, przykład starszego pokolenia: *Jo często widzioł jak ojciec pracuje. To była odkrywkowa kopalnia w Wyrach. Tam się schodziło po drabinach, żeby pracować. My też schodzili czasami i patrzyli jak ojciec i jego koledzy pracują.* (M, Ś, l. 49, Wiry). W rodzinach śląskich kontynuowano więc i przekazywano wartości związane z pracą zawodową, jednocześnie jednak często nie były zachęcane do kontynuowania zawodu, a wręcz zniechęcano do niego: *Mnie ojciec zawsze mówił, że należy dobrze robić, dobrze to znaczy sumiennie. On tak właśnie robił na grubie, nie miał bumelki. Ale mi padoł, górnictwo to już ostateczność jest. Dlatego jo poszedł do szkoły metalowej i pracowałołem w Mikołowie.* (M, Ś, l. 43, Wiry).

W sferze aspiracji rodzin śląskich było zapewnienie dziecku wykształcenia zawodowego (średniego, zasadniczego), aby przygotować go do pracy w przemyśle. Nie zależało im wszakże na kontynuowaniu zawodu górnika i hutnika, którego wykonywanie było uciążliwe. Takie tendencje występowały wśród ludności śląskiej już w latach sześćdziesiątych. Solidne przygotowanie do podjęcia roli zawodowej było w cenie. Przekazywanie wartości odbywało się w rodzinie przez przykład ciężkiej pracy ojca i innych członków rodziny. Rodzina śląska kontynuowała wartości związane ze śląskim etosem pracy, jak pracowitość, solidność, punktualność, dyscyplina i posłuszeństwo. Przekazywany etos był związany ściśle ze sferą religijną. Tę sferę skwapliwie odrzucały władze, zawłaszczając śląski etos pracy. Wszelkie uroczystości zawodowe pozbawiono jakichkolwiek śladów powiązań religijnych. Odbierało to im specyficzny nastrój, do którego Ślązacy byli przyzwyczajeni, zwłaszcza starsze pokolenie<sup>55</sup>. Szczególnie starano się usunąć wątek religijny z obchodów Barbórki. Rodzina śląska obchodziła święta zawodowe, szczególnie Barbórkę, o czym mówią wszyscy respondenci związani z pracą w górnictwie. W obchodach tego święta w rodzinie zawsze uwzględniano aspekt religijny. Obchody zaczynały się zwykle od udziału we mszy św. w intencji górników. *Pierwsze to my szli do kościoła rano. Po południu w domu kawa, ciasto, żadne pijaństwo, trocha my się pośpiewali i takie było fajne święto.* (M, Ś, l. 40, Kochłowice). Kontynuacja aksjonormatywnej sfery etosu poprzez przekaz międzypokoleniowy miała miejsce szczególnie w zakładach rzemieślniczych, inicjatywie prywatnej: *Jo się nauczyła porządnej pracy od ojca, my mieli piekarnia już od przed wojny. Już od młodości tam pracowałam. W nocy my się budzili i do roboty. A wszystko solidnie było robione, bo my byli tak nauczone.* (K, Ś, l. 50, Kochłowice). Kontynuacja norm i wartości związanych z pracą odbywała się więc tutaj bez czynników zewnętrznych lub z ich ograniczeniem. Czynniki ideologiczne nie miały wpływu na jakość i ocenę pracy. Tradycyjny śląski etos pracy z jego wartościami i normami kontynuowano. Zasady aksjonormatywne mogły być przekazywane bez przeszkód.

<sup>55</sup> „Zdaniem naszych badanych dzisiejszy dzień hutnika to nie to samo co tradycyjny „Florian”. Dzisiaj to święto niczym nie różni się od innych świąt państwowych, może z wyjątkiem tego, że otrzymuje się 5 zł na cukierki dla dzieci.” Por. F. Adamski: *Hutnik...*, s. 214.

Zaszczepienie przez rodzinę zasad aksjonormatywnych śląskiego etosu pracy miało również miejsce przy wykonywaniu pracy w zawodach inteligenckich: *Ojciec miał wybitny stosunek do pracy, szanował pracę, lubił pracę, ona go w sumie wykończyła. Bardzo solidnie podchodził do pracy, bo ja nie mogę sobie przypomnieć, czy miał kiedyś bumelkę, chory chodził do pracy. Rodzice nas uczyli jakiegoś poszanowania i solidności, przede wszystkim mama na to zwracała uwagę. I to mi zostało, staram się tak zawsze postępować w swojej pracy zawodowej.* (M, Ś, l. 55, Kochłowice, dentysta). Na przeniesienie tych wartości i norm związanych z tradycyjnym śląskim etosem pracy wskazuje więcej respondentów, którzy dzięki wykształceniu wykonują pracę umysłową. Wychowanie w rodzinie kultywującej wartość solidnej pracy umożliwia im jej realizację w innych warunkach. Dotyczy to szczególnie tych sytuacji, gdy praca wymaga wkładu własnego wysiłku i zaangażowania: *Każdą rzecz chciałbym zrobić lepiej niż zrobiłem, jestem drobiazgowy, punktualny, nie mam czegoś takiego jak czas wolny, o mojej pracy nie da się powiedzieć, że jest skończona.* (M, Ś, l. 51, Kochłowice, pracownik nauki). Mamy więc przeniesienie wartości śląskiego etosu pracy na inne role zawodowe bez realizacji jednej zasadniczej cechy – wykonywania pracy robotnika w przemyśle. Przekazanie tych wartości odbyło się zwłaszcza w pierwszym pokoleniu Ślązaków podejmujących pracę umysłową, kiedy ojcami byli robotnicy zaczynający pracę przed wojną bądź w czasie wojny. Późniejsze pokolenia ze względu na niesprzyjające okoliczności zewnętrzne i zmianę miejsca w strukturze społecznej nie miały już takich możliwości oraz szans na przekazywanie wartości i norm etosu. Proces ten zaczął się w latach siedemdziesiątych, kiedy nastąpiła szczególna erozja wartości pracy w całym kraju.

Wartości i normy śląskiego etosu pracy odnosiły się nie tylko do sfery zawodowej, ale również prywatnej. Wiązało się to ze ścisłym podziałem obowiązków na kobiece i męskie, gdzie rola zawodowa zawsze przypadała mężczyźnie<sup>56</sup>. Domeną pracy kobiet i dzieci była więc praca w domu, polu i ogródku, chociaż mężczyźni w miarę wolnego czasu również się do niej włączali. Wypowiedzi respondentów całego średniego pokolenia, których okres dzieciństwa i młodości przypadał na lata pięćdziesiąte i sześćdziesiąte, świadczą o kontynuowaniu etosu w sferze prywatnej: *W domu to my mieli podział, bo my mieli trocha gospodarstwa, najstarszy brat miał zawsze najcięższą robotę, ja miałem lżejszą, a najmłodszy to mu się koniec dostawało. Dana robota musiała być wykonana nawet w nocy.* (M, Ś, l. 53, Kochłowice). Wdrażanie do pracy niezawodowej miało różne wymiary w zależności od stopnia zamożności rodziny. Ze względu jednak na niski poziom materialny i poziom zaspokojenia potrzeb starano się podreperować budżety rodzinne przydomową hodowlą i uprawą, szczególnie dotyczyło to bardzo biednych rodzin: *My ciężko pracowali, nas tego bieda nauczyła. Babka nas nie umiała wyżywić z tej małej rynty [...] Rano my wstawiali i szli do gospodarza [...] Chodzili też z babką na łąkę, na wyngiel. Za dzień to my dwa, trzy wózki zwieźli [...].* (M, Ś, l. 46, Gostyń). Przysposobienie dzieci do pracy odbywało się w naturalny sposób przez udzielanie pomocy rodzicom. Wychowanie przez pracę w domu i polu odbywało się wówczas w większości śląskich domów i wynikało z tego, że duża część rodzin posiadała działkę lub małe gospodarstwo rolne. Pracując koło domu lub w polu, dzieci były wdrażane do kontynuowania wartości

<sup>56</sup> Por. W. Mroczek: *Rodzina...*, s. 90–140; F. Adamski: *Hutnik...*, s. 194–215.

śląskiego etosu pracy w sferze prywatnej. Ta praca była ceniona przez otoczenie sąsiedzkie i lokalne.

Wybudowanie domu, praca koło niego integrowały rodziny wokół pracy fizycznej. Zwłaszcza budowa domu i pomoc przy niej była elementem spajającym całe szersze rodziny. Własna praca fizyczna w celu poprawienia warunków życia była wysoko ceniona w rodzinach śląskich. Dbano o wizerunek domu i mieszkania, starano się go modernizować i upiększać. Powodowało to przekraczanie norm społecznych, np. uczciwości, które kiedyś funkcjonowały w społecznościach śląskich i były zinternalizowane. Dotyczyło to kradzieży w zakładach pracy rzeczy, które były potrzebne w domu: *Takie drobne kradzieże to tu zawsze były na Osfaku, no bo tu każdy mógł sobie coś dorobić, co w domu potrzebował, bojler czy inne metalowe rzeczy.* (K, Ś, l. 68, Wyry). Stosowanie innych norm co do własności wspólnej i innych do własności prywatnej nie było specyfiką śląską, lecz odnosiło się do całego kraju. Tutaj norma dotycząca zakazu kradzieży własności społecznej funkcjonowała jeszcze po wojnie. Przekroczenie normy odnosiło się do nielegalnego nabywania artykułów i narzędzi niezbędnych w domu wobec braku tych dóbr na rynku. Należy jednak dodać, że realizacja etosu pracy w sferze prywatnej w większym stopniu była możliwa tam, gdzie posiadano własny dom, ogródek lub pole, czyli w społecznościach podmiejskich, natomiast w mniejszym stopniu w warunkach zamieszkania we wspólnym domu czy bloku, gdzie prywatność odnosiła się tylko mieszkania. Przysposobienie dzieci do pracy fizycznej w domu i polu miała większe znaczenie w latach pięćdziesiątych i sześćdziesiątych niż w okresie późniejszym. Związane to było w przywiązywaniu coraz większej wagi do nauki dzieci i niewciągnięcia ich do obowiązków, a po drugie z ograniczaniem hodowli przydomowej, uprawy pola ze względu na brak opłacalności i przeznaczanie działek pod zabudowę.

W analizowanym okresie rodzina śląska była w największym stopniu przekaznikiem wartości i norm związanych ze śląskim etosem pracy, a w pełnej wersji, ze wszystkimi wartościami, szczególnie religijnymi, które przez realny socjalizm zostały odrzucone. Wpłynęła ona w różnym stopniu na kontynuowanie przekazywania zawodu i pozycji zawodowej oraz związanych z tym wartości pracy. Po pierwsze, nastąpił zanik kontynuowania dziedziczenia zawodu, szczególnie górnika i hutnika. Po drugie, w sferze zawodowej przekazywano wartości i normy dotyczące wykonywania zawodu robotniczego, szczególnie w latach pięćdziesiątych i sześćdziesiątych. Po trzecie, przekaz międzypokoleniowy wartości i norm etosowych odnosił się również do osób wykonujących zawody inteligentne.

### 3.6. Wpływ instytucji kultury na kształtowanie obrazu śląskiego etosu pracy

Dualizacja śląskiego etosu pracy i zawłaszczenie części jego cech przez ideologię i praktykę realnego socjalizmu sprawiły, że te treści propagowała oficjalna kultura. Ta część instytucji kulturalnych, która została wprzęgnięta w propagowanie treści systemu komu-

nistycznego, popularyzowała również cechy zawłaszczone ze śląskiego etosu pracy. Werbalnie formułowane treści dotyczyły pracy fizycznej w przemyśle, a w szczególności wysiłku górnika. Kultura miała się przyczyniać do upowszechnienia tych treści poza Śląskiem, a z drugiej strony – do umacniania przywiązania i pozytywnego wartościowania takiego rodzaju pracy wśród Ślązaków. W głoszonych hasłach etos pracy został wzbogacony, szczególnie w latach siedemdziesiątych, w nowe treści zaangażowania ideologicznego – i tak właśnie został przedstawiany, głównie przez prasę, radio i telewizję, a także literaturę.

W latach pięćdziesiątych treści te propagowano przez prasę i liczne publikacje książkowe, a zwłaszcza Bibliotekę Przodowników Pracy, pokazując czołowe osiągnięcia „przodowników pracy”, przekraczających kilkakrotnie normy. Do popularyzacji takiego etosu pracy zostały wciągnięte również przedwojenne zespoły amatorskie, które wskutek korzystania z mecenatu związków zawodowych musiały propagować „tradycje robotnicze” czy współzawodnictwo pracy<sup>57</sup>. Upowszechnianiu tego typu treści służyły też imprezy kulturalne realizowane w zakładowych domach kultury, oddziałujące integrująco na społeczności lokalne. Spośród twórców literackich można wymienić G. Morcinka, którego twórczość została wykorzystana w latach pięćdziesiątych i sześćdziesiątych do propagowania śląskiego etosu pracy. Tradycyjny wymiar tego etosu zostaje uzupełniony o nowe, odpowiednie do istniejącego systemu treści, np. w *Pokładzie Joanny* (wyd. w 1947 roku). Książki te miały służyć upowszechnianiu pozytywnej wizji pracy górnika i, jak pokazują wypowiedzi respondentów, taką też funkcję spełniały: *Rodzice co do mnie nie mieli specjalnych planów, to raczej brat ojca, to przez niego polubiłem pracę górnika, a jeszcze większy wpływ miały przeczytane książki Morcinka, szczególnie „Wyrąbany chodnik”*. (M, N, l. 69, Murcki).

W latach sześćdziesiątych śląskie środowisko literackie (krytycy: Wilhelm Szewczyk, Witold Nawrocki, Bolesław Lubosz) proponują w swych utworach podjęcie problematyki pracy. Jego autorom nie chodziło o restytuowanie socrealizmu, ale o powieść społeczną, o dokumentację artystyczną postaw klas podstawowych, ich obyczaju i pracy. Organizowano konkursy literackie o tematyce pracy, które były popierane przez władze<sup>58</sup>. Myślano, że zostanie stworzony atrakcyjny literacki obraz życia i pracy klasy robotniczej. Temat pracy był popierany przez władze województwa. Chodziło o pokazanie spraw obyczajowych, społecznych i moralnych wynikających z produkcyjnej codzienności<sup>59</sup>. Były to powieści A. Siekierskiego *Urodzajne piachy*, *Czarne i białe pióropusze*; G. Morcinka *Górnicy zakon*, L. Wan- tuły *Nigdy za późno*, *Koncert dla głuchych*<sup>60</sup>.

<sup>57</sup> Por. A. Stępnia: *Elektrownia Łaziska. Dzieje zakładu i załogi*. Katowice 1989.

<sup>58</sup> T. Nawrocki: *Kultura profesjonalna na Górnym Śląsku w latach 1922–1980*. W: M. Błaszcak-Wacławik, W. Błasiak, T. Nawrocki: *Górny Śląsk. Szczególny przypadek kulturowy*. Kielce 1990, s. 191.

<sup>59</sup> „Kierunki rozwoju tematyki robotniczej we współczesnej prozie polskiej wyznaczały z jednej strony powieści ogniskujące zainteresowania wokół spraw produkcji i fabryki [...] z drugiej zaplecze i przedpola procesów produkcyjnych, ich moralne i społeczno-polityczne konsekwencje [...], ukazując niezwyczajność, wielkość, atrakcyjność procesu pracy.” Por. *Kultura Górnego Śląska i Zagłębia. Studia i szkice*. Katowice 1982, s. 70.

<sup>60</sup> Tamże, s. 70.

W latach siedemdziesiątych do propagowania cech „komunistycznego śląskiego etosu pracy” przyczyniła się telewizja, której rola ciągle rosła. Ciężką, górniczą pracę pokazywano w programach publicystycznych i rozrywkowych. W tym okresie zwracano przede wszystkim uwagę na atrakcyjność pracy górnika i integrację tego środowiska. Służyły temu takie programy jak: „Przy sobocie po robocie” czy „Z wizytą u was”. Najczęściej jednak eksponowano hucznie obchodzone Barbórki, w których oprócz części oficjalnej – obowiązkowo z udziałem centralnych i wojewódzkich władz partyjno-państwowych – była część kulturalna, mająca podkreślać wartości pracy górniczej. Treści przekazywane przez media umacniały w świadomości społecznej „komunistyczny śląski etos pracy”, realizacja tych treści została również przetransponowana na poziom zakładów pracy, domów kultury, szkół i przedszkoli. Na potrzeby przedstawień dziecięcych układano wiersze i piosenki. Również założony przez S. Hadyńę w 1953 roku Zespół Pieśni i Tańca „Śląsk” propagował w swej twórczości treści związane ze śląskim etosem pracy, a zwłaszcza z pracą górników.

W propagowaniu treści etosu ważna rola przypada rodzinie, a w szczególności rodzinie górniczej. Według ówczesnych mediów człowiek ciężkiej pracy rośnie i wychowuje się w rodzinie i ona przekazuje mu socjalistyczne wartości. Oto jak to ujął publicysta: „Rodzina śląska, a zwłaszcza rodzina górnicza jest rodziną obowiązkową, *a priori* szczęśliwą, a szczęście osiąga się jedynie solidną pracą, trzeba więc rzetelnie pracować, a najbliższą perspektywę szczęścia stwarza praca w kopalni.”<sup>61</sup> Podkreślanie roli rodziny w kontynuowaniu śląskiego etosu pracy było zadaniem mediów, a kultury oficjalnej – kreowanie i propagowanie takiego wizerunku „śląskiego etosu pracy”, który byłby funkcjonalny w stosunku do całości założeń polityki gospodarczej i ideologii w całym monokulturowym regionie.

Na osobne omówienie zasługuje twórczość K. Kutza, która nie mieści się w propagandowych ramach instytucji kultury na Śląsku. Propaguje ona śląski etos pracy w wydaniu tradycyjnym ze wszystkimi jego wartościami i normami. K. Kutz w swoich scenariuszach, napisanych w latach 1968–1978 („Sól ziemi czarnej” – 1968, „Perła w koronie” – 1970, „Paciorki jednego różańca” – 1978) podejmuje dawne i współczesne zagadnienia Śląska<sup>62</sup>. Problem śląskiego etosu pracy pojawia się we wszystkich filmach Kutza, chociaż tylko film „Perła w koronie” jest mu właściwie poświęcony. Jest on tu przedstawiony w wersji tradycyjnej, w której praca wiąże się z solidnością jej wykonania, z dyscypliną, dobrą organizacją. Przedstawiony jest ze wszystkimi swoimi cechami, również z religijnością. Kutz pokazał nie tylko na Śląsku, ale – ze względu na zasięg oddziaływania obrazu filmowego – całej Polsce śląski etos pracy istniejący tylko w tradycyjnym śląskim wydaniu, a nie w ideologii i praktyce realnego socjalizmu, która zawłaszczyła tylko jego niektóre cechy. Postacią, która kontynuuje cechy tradycyjnego śląskiego etosu pracy, jest Karlik Habryka z filmu „Paciorki jednego różańca”. Przypadło mu już pracować w Polsce Ludowej, a „swe górnicze obowiązki wykonywał najlepiej, jak umiał, nie dla medali, te owszem otrzymywał, tylko dlatego, że w świecie, w jakim wyrósł, praca była najbardziej naturalną potrzebą, niezbywal-

<sup>61</sup> M. Waliński: *Kultura jako źródło zagrożeń dla władzy, czyli o polityce kulturalnej w służbie sultanizmu*. W: *Forum dyskusyjne organizacji partyjnej Uniwersytetu Śląskiego*, 1981 nr 1, s. 15, za T. Nawrocki: *Kultura profesjonalna...*, s. 199.

<sup>62</sup> K. Kutz: *Scenariusze śląskie*. Katowice 1995.

nym składnikiem życia jak chleb i powietrze, a nie hasłem propagandowym”<sup>63</sup>. Filmowy *Ha-bryka* jest więc przykładem setek tysięcy Ślązaków, którym komunizm zawłaszczył etos pracy, wykorzystując go w swoich propagandowych celach. Nie zdołał zniszczyć jego pozytywnych cech mimo oddziaływania swej ideologii i praktyki. Rola filmów Kutza polegała więc na upowszechnieniu w czasach realnego socjalizmu w Polsce innego wizerunku śląskiego etosu pracy, nie propagowanego przez oficjalną ideologię, ze wszystkimi swymi tradycyjnymi cechami i śląskością jako wartością centralną.

Kultura była więc czynnikiem bardzo związanym z lansowaniem wizji „komunistyczne-go śląskiego etosu pracy” i go wspomagała. Instytucje kultury oraz media kultury oficjalnej lansowały i propagowały wartości temu systemowi potrzebne.

### 3.7. Kościół katolicki a śląski etos pracy

Instytucją, która przyczyniła się do utrwalenia śląskiego etosu pracy w jego tradycyjnej wersji, był Kościół katolicki. Śląski etos pracy od początku wiązał się z obrzędami religijnymi i obyczajowością religijną. Były to chociażby postaci św. Barbary chroniącej górników od wypadków czy św. Floriana – patrona hutników. Ołtarzyki z postacią św. Barbary były w każdej kopalni, praca zaczynała się od modlitwy, a tradycyjnym górniczym pozdrowieniem było „Szczęść Boże”. Ideologia i praktyka realnego socjalizmu, przywłaszczając śląski etos pracy, nie tylko że nie zamierzała kultywować tych obrzędów, ale przeciwdziałała uczestniczeniu w nich. Wartości religijne związane ze śląskim etosem pracy były kultywowane przez Kościół. W każdej śląskiej parafii w Barbórkę celebrowano msze święte w intencji górników. W kościołach istniały obrazy i ołtarzyki poświęcone św. Barbarze i św. Florianowi. Poczty sztandarowe górników w odświętnych strojach zawsze uczestniczyły w procesjach Bożego Ciała oraz innych uroczystościach religijnych. W kazaniach podkreślano więc Kościół z ludźmi pracy.

Najbardziej jednak podniosłym i otoczonym symboliką wydarzeniem religijnym, które miało doniosłe znaczenie dla śląskiego etosu pracy, była – i jest nadal – doroczna pielgrzymka mężczyzn do Piekar w ostatnią niedzielę maja. Została ona po raz pierwszy zorganizowana w 1947 roku. Jednym z naczelných zadań pielgrzymek było umocnienie więzów ze światem pracy, a szczególnie z robotnikami. To tutaj właśnie w homiliach podkreślano trud pracy robotników, a zwłaszcza górników, kontynuując w ten sposób propagowanie tej cechy śląskiego etosu pracy. Służyły temu również specjalnie na tę okazję wygłaszane wiersze<sup>64</sup>. Szczególne znaczenie w aspekcie podkreślenia związków ze światem pracy miały te pielgrzymki

<sup>63</sup> E. Baniewicz: *Kazimierz Kutz. Z dołu widać inaczej*. Warszawa 1994, s. 63.

<sup>64</sup> Wiersz napisany i wygłoszony przez Z. Bednorza w 1947 r. w Piekarach:

Wyszło nas mężczyzn sto tysięcy, /Z dróg szarych, zamkniętych dniówkami/  
Z dróg stalowych, które maszynami błyszczą, /Z szyn kolejami biegnących ku stacjom mglistym/  
Z kopalnianych żył zwęglonych ziemi, /I z dróg najpospolitszych, /Gdzie się o chlebie i o słońcu marzy, [...]  
Zdrowaś Maryjo Panno, Zdrowaś Maryjo robotniczy!”

J. Wycisło: *Pielgrzymki piekarskie misją Kościoła śląskiego*. W: *Kościół śląski wspólnotą misyjną*. Red. W. Świątkiewicz, ks. J. Wycisło. Katowice 1995, s. 103.



w latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych, kiedy biskupem diecezji katowickiej był Herbert Bednorz, nazwany biskupem robotników. Każdorazowo pielgrzymkę mężczyzn poprowadził list pasterski zapraszający do Piekar, w którym biskup podkreślał znaczenie pracy robotników, ogrom wysiłku, który jest w nią wkładany. Chociaż była również mowa i o innych zawodach, robotnicy, a zwłaszcza górnicy, znajdowali się zawsze na pierwszym miejscu. Wartości pracy, zawsze w listach pasterskich, wiązano z wartościami wypoczynku i poświęcenia czasu dla rodziny. Szczególnie miało to miejsce wtedy, gdy w górnictwie wprowadzono czterobrygadowy system pracy, obejmujący również niedzielę. Wtedy to pod hasłem „Niedziela jest Boża i nasza” Kościół przeciwstawiał się temu systemowi, jako godzącemu w wartość samej pracy i w dobro rodziny.

Biskup H. Bednorz był również pomysłodawcą wprowadzenia rocznego stażu pracy fizycznej dla alumnów Wyższego Śląskiego Seminarium Duchownego. W Polsce tylko studenci tego Seminarium mieli taką praktykę. Celem stażu było zapoznanie przyszłych księży z pracą robotników, wśród których mieli pracować w przyszłości. Chodziło również o zbliżenie duchowieństwa z robotnikami. Uwagi studentów dotyczące środowiska robotników były chętnie wysłuchiwane przez biskupa Bednorza<sup>65</sup>.

Działalność Kościoła katolickiego na Śląsku, a w szczególności ks. bp. H. Bednorza, utrwalała mit śląskiego etosu pracy w wersji tradycyjnej. Podkreślano wartość pracy fizycznej, jako szczególnie wartościowej. Pracę tę łączono z elementami religijnymi, a zwłaszcza z ewangelią pracy. Istotne było również podtrzymywanie obrzędowości religijnej związanej z tradycyjnymi zawodami. Inną charakterystyczną cechą śląskiego etosu pracy stanowiło podkreślanie roli rodziny w aspekcie pracy ojca rodziny. Propagowano więc wersję śląskiego etosu pracy stanowiącego niejako przeciwstawienie, a jednocześnie uzupełnienie tej wersji etosu, która była lansowana przez realny socjalizm. Należy zaakcentować, że ze względu na ogromny autorytet moralny Kościoła i śląską religijność elementy religijne zawsze silnie występowały w tradycyjnym śląskim etosie pracy.

W okresie realnego socjalizmu lat 1945–1989 śląski etos pracy podlegał procesom dalszej ewolucji. W początkowym okresie odegrał dużą rolę w odbudowaniu potencjału gospodarczego Polski. Wpływ na procesy ewolucji wywarło pięć czynników: ideologia komunistyczna, migracja na teren Śląska i podjęcie pracy przez osoby napływowe, zmiany w strukturze społecznej pod wpływem polityki oświatowej państwa, rodzina, instytucje kultury i Kościół katolicki. Nastąpiła jego „dualizacja”, zaistniały dwa śląskie etosy pracy – komunistyczny i tradycyjny.

„Komunistyczny śląski etos pracy” powstał przez „zawłaszczenie” przez ideologię komunistyczną części cech tradycyjnego etosu, jak pracowitości i dyscypliny, które były przydatne szczególnie w zawodzie górnika. Wykorzystał je w wizerunku człowieka dobrej roboty, który realizowali zarówno Ślązacy, jak i napływowi. Do tych cech system dodał swoją cechę zaangażowania ideologicznego i taki właśnie wizerunek Ślązaka-górnika: pracowitego, posłusznego, zdyscyplinowanego i zaangażowanego w działalność

<sup>65</sup> Por. ks. W. Skworc: *Spółeczna formacja kapłanów diecezji katowickiej w działalności pasterskiej ks. bp. Herberta Bednorza*. „Wiadomości Diecezjalne” 1984, nr 1, s. 27–32; C. Szaforz: *Wpływ stażu pracy kleryków na formację duszpasterską w diecezji katowickiej*. [Maszynopis pracy magisterskiej]. ATK, Katowice 1987.

partyjną jako modelowego przykładu realizatora „komunistycznego śląskiego etosu pracy” lansowano w literaturze i środkach masowego przekazu (prasie, radiu i telewizji). Realny socjalizm, zgodnie ze swą ideologią, utrwał mit pracy fizycznej, a przedłużając istnienie gospodarki industrialnej, przedłużał zapotrzebowanie na pracę w przemyśle, co stanowiło jedną z cech śląskiego etosu pracy. Służył temu istniejący system wykształcenia. Wersja komunistyczna nie była w stanie natomiast wykorzystać innych cech śląskiego etosu: solidności, sumienności, punktualności, oszczędności, dobrej organizacji ze względu na stworzone przez siebie warunki pracy. System ten odrzucał *a priori* religijny kontekst śląskiego etosu pracy.

Natomiast drugi z etosów, tradycyjny śląski etos pracy, ze wszystkimi swoimi konstytutywnymi cechami ulegał destrukcji, szczególnie w sferze pracy zawodowej. Nie był on już zawsze realizowany w genetycznie z nim związanych robotniczych zawodach. Na jego destrukcję wpłynęły przede wszystkim czynniki zewnętrzne: ideologia i praktyka komunizmu oraz napływ ludności o odmiennej kulturze pracy, nienawykłej do pracy przemysłowej. Takie cechy śląskiego etosu pracy, jak: pracowitość, solidność, sumiennosc, dyscyplina, posłuszeństwo, dobra organizacja przez oddziaływanie tych dwóch czynników ulegały stopniowej erozji w pracy zawodowej. Ideologia i praktyka komunizmu wyrządziła szczególnie spustoszenia, premiując nie solidną, sumienną pracę, ale stawianie na pierwszym miejscu działalności partyjnej i za tę działalność nagradzając ludzi. Tego typu zjawisko miało miejsce w całym kraju, zwłaszcza w latach siedemdziesiątych. W poprzednich dwóch dekadach procesy erozji śląskiego etosu pracy nie były jeszcze tak silne. Mamy wtedy do czynienia ze zjawiskiem dyfuzji wartości i norm etosowych oraz przyjmowania ich przez ludność napływową.

Przekaznikami wartości i norm śląskiego etosu pracy zarówno w sferze pracy zawodowej, jak i pracy prywatnej były rodzina i Kościół katolicki. W rodzinie przekazywano je w trakcie socjalizacji młodego pokolenia. Realizacja tych wartości i norm odbywała się jednak głównie w sferze pracy prywatnej ze względu na niemożność ich urzeczywistnienia w sferze zawodowej. Tutaj też kultywowano wartości religijne śląskiego etosu pracy. Wartości i normy śląskiego etosu pracy w pracy zawodowej realizowano w miarę możliwości, zostały zaadaptowane również przez osoby wykonujące pracę umysłową. Z drugiej strony śląska rodzina w coraz mniejszym stopniu przekazywała jedną z cech śląskiego etosu pracy – pracę w charakterze robotnika, a szczególnie górnika. Dzięki przekazowi międzypokoleniowemu w części rodzin śląskich została zachowana znaczna część wartości i norm wywodzących się ze śląskiego etosu pracy. Jego erozja nastąpiła, ponieważ wpływały na niego negatywnie czynniki zewnętrzne (wywierające zresztą wpływ w całym kraju), natomiast w zasadzie istniał tylko jeden pozytywnie działający czynnik wewnętrzny – rodzina, wspomagana przez Kościół katolicki.

Kończąc część historyczną rozprawy, należałoby się zastanowić nad przydatnością dokonanej analizy śląskiego etosu pracy do szerszych uogólnień dotyczących grup etosowych. Dla jej genezy i trwania istotne znaczenie mają istniejące warunki makrostrukturalne, to one są podstawowym czynnikiem powstania grupy. Warunki te w znacznej mierze decydują o tym, czy grupa ma możliwość realizowania sfery behawioralnej etosu. Ich brak może być bowiem realną barierą w realizacji etosu i pozostawić go tylko w sferze świadomościowej, co doprowadza do jego rozbicia. Czynniki tkwiące w samej grupie etosowej wzmacniają przekazywanie wartości i norm tej grupy. Przez pewien okres mogą być jedynym elementem zaszczep-

pienia cech etosu, ale to nie wystarcza do jego trwania. Analiza ewolucji śląskiego etosu pracy, jego genezy, rozwoju oraz funkcji wskazała na aktualność teoretycznych dociekań M. Webera, który dostrzegał go w codziennym zachowaniu grup i jednostek realizujących wartości i normy etosowe, zachowaniu zależnym od uwarunkowań makrostrukturalnych.

## Rozdział 4

# Społeczności śląskie okresu zmian systemowych – wymiar empiryczny

### 4.1. Województwo katowickie w procesie transformacji systemowej

Po 1989 roku województwo katowickie<sup>1</sup> (jak i cała Polska) weszło w fazę procesu transformacji systemowej, która wyzwoliła falę recesji i obnażyła słabe strony polskiej gospodarki. Szczególnie proces ten dotknął województwo katowickie, w którym udział produkcji wśród tradycyjnych gałęzi przemysłu był decydujący. Produkcja ta nastawiona na materiałochłonną i kapitałochłonną gospodarkę komunistyczną okazała się zbędna. Szczególnie dotyczyło to wydobywania węgla, ale również produkcji hutniczej i maszynowej. Dlatego transformacja wymusiła zmiany w gospodarce regionu i głęboki spadek produkcji w tradycyjnych gałęziach przemysłu. Powodowało to również spadek procentowy w wytwarzaniu produktu krajowego brutto (PKB). W latach osiemdziesiątych województwo katowickie zajmowało pierwsze miejsce w kraju pod względem wytworzonego PKB, utrzymując je aż do 1995 roku<sup>2</sup>. Od 1996 roku znalazło się już na drugim miejscu po województwie warszawskim (1996 rok: katowickie – 12,4%, warszawskie – 12,6%; 1997 rok: katowickie – 12,1%, warszawskie – 12,5%). Porównując wielkość PKB na 1 mieszkańca, województwo zajmuje dopiero 6 lokatę za województwami: warszawskim, plockim, poznańskim, krakowskim i legnickim. Zmieniała się równocześnie struktura wytwarzania PKB. Zmalał udział przemysłu, który w 1997 roku wynosił jeszcze 43,6% (był już niższy w porównaniu z woj. legnickim – 48,5%). Wzrósł natomiast udział usług rynkowych, chociaż nie tak prędko jak w innych województwach (udział usług rynkowych wynosił 39,0%, podczas gdy w woj. warszawskim – 57,5%)<sup>3</sup>. Obniżyła się więc pozycja województwa w kraju, chociaż jest jeszcze wysoka.

Spadek produkcji pociągnął za sobą zmiany w strukturze zatrudnienia. Przede wszystkim zmniejszyło się zatrudnienie w przemyśle, i to zarówno w liczbach bezwzględnych, jak i w odsetkach. Ilustruje to tabela 4.1.

<sup>1</sup> Omówione zostaną procesy zachodzące jeszcze w byłym województwie katowickim, aby móc dokonać porównawczych zestawień statystycznych. Dane statystyczne za rok 1998 opracowane są już dla województwa śląskiego w innym układzie terytorialnym.

<sup>2</sup> *Produkt krajowy brutto według województw za lata 1995–1997*. Katowice 1999, s. 12–13, 44–46.

<sup>3</sup> Tamże, s. 68–70.

Tabela 4.1

**Przeciętne zatrudnienie w wybranych działach gospodarki narodowej  
w województwie katowickim  
(w tys.)**

Wyszczególnienie	Rok							
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Ogółem	1315,2	1289,5	1220,5	1174,4	1135,7	1129,4	1111,5	1114,1
Przemysł	729,4	675,7	639,7	610,8	592,9	577,1	576,1	548,3
% ogółu zatrudnionych	55,2	52,4	52,4	52,0	52,2	51,1	51,8	49,3
Budownictwo	124,9	132,6	127,9	111,5	99,6	97,4	107,3	95,0
Handel	90,5	76,2	66,2	71,2	67,7	73,1	85,4	81,7
Transport i łączność	77,7	72,4	66,6	65,5	80,2	79,5	74,7	78,1
Ochrona zdrowia	77,1	85,6	87,2	83,6	99,0	99,1	98,5	99,6

Źródło: „Roczniki Statystyczne Województwa Katowickiego 1991–1998”.

W ciągu dziesięciu lat spadło przeciętne zatrudnienie, chociaż liczba pracujących w gospodarce narodowej w województwie katowickim wzrosła z 1497 tys. w 1990 roku do 1518,6 w 1997 roku<sup>4</sup>. Największy problem restrukturyzacyjny dotyczył tradycyjnych gałęzi przemysłu, a w szczególności górnictwa. W związku ze spadkiem popytu na węgiel i jego nadprodukcją zaistniała potrzeba redukcji miejsc pracy, a również zamykania nierentownych kopalń. Ta potężna gałąź przemysłu, tak rozwinięta w czasach komunizmu, zaczęła przeżywać ogromne trudności w warunkach gospodarki rynkowej. Ujawniło się to już na początku tej dekady, kiedy to nastąpił spadek produkcji węgla kamiennego z 174 mln ton w 1989 roku do 126,2 mln ton w 1992 roku<sup>5</sup>. Sprzedaż węgla ukształtowała się na poziomie 130 mln ton, a spadek w porównaniu do 1989 roku wynosił 27–28%. Wobec obniżki zapotrzebowania na węgiel kopalnie sprzedawały go w cenie zbytu poniżej kosztów jego wydobycia i to czyniło je nieopłacalnymi. Dlatego w 1993 roku podjęto program restrukturyzacji górnictwa węglowego, zmierzający do redukcji nadmiernego zatrudnienia i dostosowania go do możliwości produkcyjnych kopalń. Po jego wdrożeniu zatrudnienie w latach 1989–1996 spadło o 156 678 osób, co oznacza jego obniżenie o 37,7%<sup>6</sup>. Był to rezultat wstrzymania nowych przyjęć do pracy, naturalnych odejść, systemu osłon socjalnych oraz prywatyzacji działów i obiektów powierzchni kopalni. Po likwidacji jednych kopalń przenoszono również górników do innych funkcjonujących, proponując im zatrudnienie. Likwidacja miejsc pracy powodowała i powoduje frustrację oraz protesty górników.

Zatrudnienie w województwie wzrastało natomiast w nietradycyjnych działach produkcji przemysłowej oraz w usługach. Wzrost zatrudnienia miał miejsce głównie w sektorze prywatnym<sup>7</sup>.

<sup>4</sup> Przeciętne zatrudnienie i liczba pracujących są dwoma odrębnymi wskaźnikami statystycznymi.

<sup>5</sup> *Analiza i ocena przebiegu procesu restrukturyzacji zatrudnienia górnictwa węgla kamiennego w latach 1990–1997*. Katowice 1998, s. 114.

<sup>6</sup> Tamże, s. 114–115.

<sup>7</sup> Na 235 645 podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w województwie katowickim, aż 230 957 odnotowano w sektorze prywatnym, a 190 237 dotyczyło osób fizycznych. Por. „Rocznik Statystyczny Województwa Katowickiego 1997”. Katowice 1997, s. 55.

W większości powstawały jednoosobowe przedsiębiorstwa, ale świadczyło to o rozwoju przedsiębiorczości w województwie, zwłaszcza w handlu i innych usługach, które całkowicie uległy prywatyzacji. Oprócz tworzenia nowych podmiotów gospodarczych w sektorze prywatnym procesem prywatyzacji objęto również zakłady państwowe<sup>8</sup>. Największe przekształcenia własnościowe nastąpiły w latach 1990–1994. Doprowadzono wtedy niektóre zakłady do upadłości i likwidacji<sup>9</sup>. Zmiany prywatyzacyjne wymuszają racjonalizację zatrudnienia, a to praktycznie wiąże się z ograniczaniem zatrudnienia i redukcją miejsc pracy. Miejsca pracy powstają głównie w sektorze prywatnym, co ilustruje tabela 4.2.

Tabela 4.2

**Pracujący w gospodarce narodowej (sektor publiczny i prywatny)  
w województwie katowickim ogółem  
(w tys.)**

Wyszczególnienie	Rok							
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Ogółem	1497,0	1468,2	1478,0	1447,9	1492,7	1489,6	1512,0	1518,6*
Sektor publiczny	1128,7	1035,2	1007,6	907,1	803,8	769,9	787,4	—
Sektor prywatny	368,3	432,5	470,4	540,8	688,9	719,7	724,6	—

\* Objaśnienie: Brak opracowań w podziale na sektor publiczny i prywatny.

Źródło: „Roczniki Statystyczne Województwa Katowickiego 1991–1998”.

Liczba zatrudnionych w sektorze prywatnym zrównuje się z liczbą pracujących w sektorze publicznym. Sektor prywatny ciągle się rozrasta i tam powstają nowe miejsca pracy. Następują więc korzystne zmiany w gospodarce województwa, chociaż z pewnością zbyt wolne w porównaniu do innych części kraju, w szczególności do przodującego w tym względzie województwa warszawskiego.

Pomimo przyrostu miejsc pracy w województwie występuje strukturalne bezrobocie, które pojawiło się na początku lat dziewięćdziesiątych. Tabela 4.3 ilustruje liczbowo ten proces w skali ośmiu lat.

W liczbach bezwzględnych w województwie katowickim występuje najwyższe bezrobocie w Polsce, ale stopa bezrobocia jest niższa od średniej krajowej. Najwyższą stopę bezrobocia odnotowano w 1993 i 1994 roku<sup>10</sup>. Bezrobocie w większym stopniu dotyczyło kobiety oraz

<sup>8</sup> Ogółem procesem przekształceń własnościowych objęto 488 przedsiębiorstw, które w znacznej części przeobrażono w jednoosobowe spółki skarbu państwa (227 przedsiębiorstw). Por. „Rocznik Statystyczny Województwa Katowickiego 1998”. Katowice 1998, s. 158.

<sup>9</sup> Przekształceniami własnościowymi objęto w latach 1990–1994 377 przedsiębiorstw (77,2%), w następnych latach liczba prywatyzowanych przedsiębiorstw uległa zmniejszeniu, w 1995 – 47, w 1996 – 34, w 1997 – 30. Upadło 139 przedsiębiorstw państwowych, w tym 48 z działów produkcyjnych. Tamże, s. 158.

<sup>10</sup> Od 1998 roku następuje znów wzrost stopy bezrobocia (7,2%). W połowie 1999 r. dla województwa śląskiego wynosiła już 8,5% (Polska – 11,6%) i była najniższa w kraju, w styczniu 2001 r. wynosiła 13,4% (Polska – 15,6%). *Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej województw*. Por. GUS 1999, nr 2. Warszawa 1999, s. 46. „Biuletyn Statystyczny” 2001, nr 1 (luty).

Tabela 4.3

**Bezrobocie w województwie katowickim**  
(w tys.)

Wyszczególnienie	Rok						
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Bezrobotni – ogółem	116,3	148,3	172,0	172,2	151,4	138,7	103,7
W tym kobiety	78,8	99,9	109,7	111,2	104,3	99,3	75,8
Stopa bezrobocia	6,6%	8,5%	10,2%	10,5%	9,1%	8,4%	6,4%

Źródło: „Roczniki Statystyczne Województwa Katowickiego 1992–1999”.

ludzi z podstawowym i zasadniczym zawodowym wykształceniem, w mniejszym stopniu osoby z wykształceniem średnim, a w najmniejszym – z wyższym. Bezrobocie w województwie katowickim, tak jak i w całym kraju, jest zjawiskiem nowym. W tym regionie to jednak zjawisko szczególne. Przez cały okres powojenny bowiem nie było tu trudno o pracę, a pogoń za pracownikami, szczególnie w przemyśle wydobywczym, była powszechna. Dlatego brak pracy jest tu szczególnie trudny do zaakceptowania.

Bezrobocie w województwie wywołało nowe nie znane od dziesięcioleci zjawisko. Województwo katowickie przestało być celem migracji. W 1997 roku na teren województwa przybyło 36 100 osób, a ubyło 41 808, co daje ujemne saldo 5707<sup>11</sup>. Ujemne saldo migracji wynikało z odpływu za granicę<sup>12</sup>, a nie z migracji wewnętrznych, saldo migracji wewnętrznych było nieznacznie dodatnie (494 osoby). Przykładowo w 1976 roku saldo migracji wynosiło +22 440 przy napływie 88 235 osób, a w 1980 roku +26 817, wobec napływu 106 578 osób<sup>13</sup>. Sytuacja jest wyjątkowa, nie spotykana na tym terenie od dziesięcioleci. Następuje w zasadzie stabilizacja ludności. Porównania sald migracji wskazują nie tylko na zmianę ilościową, ale też na zmianę jakościową na Śląsku.

Nowym zjawiskiem jest również zmiana struktury wykształcenia. Została ona wymuszona przez restrukturyzację i mniejsze zapotrzebowanie na pracowników z zasadniczym zawodowym wykształceniem, szczególnie górniczym. Dlatego też istniejąca sieć szkół ponadpodstawowych wymagała korekt podyktowanych zmianami uwarunkowań społeczno-gospodarczych. Podstawowym zadaniem szkolnictwa było ograniczenie liczby szkół zasadniczych zawodowych i upowszechnienie szkolnictwa średniego. Rozwój wykształcenia średniego zamierza się przede wszystkim osiągnąć przez rozwój sieci liceów ogólnokształcących i objęcie w nich nauką 30% absolwentów szkół podstawowych. Tabela 4.4 ilustruje zmiany, jakie nastąpiły w latach 1991–1998.

Nastąpiły duże zmiany w strukturze kształcenia w województwie katowickim. Wzrósł odsetek uczniów, którzy kontynuują naukę w szkole średniej (78,6%), a zmalał tych, którzy uczą się w szkołach zasadniczych zawodowych (27,1%). Wśród uczniów szkół średnich zwiększył

<sup>11</sup> „Rocznik Statystyczny Województwa Katowickiego 1998”. Katowice 1998, s. 107.

<sup>12</sup> Zanotowany w statystykach odpływ ludności w latach dziewięćdziesiątych za granicę nie wynika jednakże z jej rzeczywistego odpływu, ponieważ on już nastąpił w latach osiemdziesiątych do Republiki Federalnej Niemiec. Aktualnie następuje finalizowanie formalności meldunkowych przez te osoby, które wyjechały wcześniej.

<sup>13</sup> „Rocznik Statystyczny Województwa Katowickiego 1977”. Katowice 1977, s. 80, 81; „Rocznik Statystyczny Województwa Katowickiego 1981”. Katowice 1981, s. 85, 86.

Tabela 4.4

**Uczniowie w szkołach ponadpodstawowych w województwie katowickim**  
(w tys.)

Uczniowie szkół	Rok szkolny			
	1991/1992	1995/1996	1996/1997	1997/1998
Zasadniczych zawodowych	76 713	66 056	62 470	58 438
Średnich (ogółem)	148 140	198 313	208 131	215 164
Ogólnokształcących	47 839	65 282	68 676	72 228
Zawodowych	88 823	119 990	124 087	127 519
Policealnych	11 478	13 041	15 368	15 417

Źródło: „Rocznik Statystyczny Województwa Katowickiego 1998”.

się udział kontynuujących naukę w liceach ogólnokształcących (26,4%). Upowszechnienie się szkolnictwa średniego umożliwia większej liczbie osób podejmowanie studiów. W roku akademickim 1991/1992 w szkołach wyższych województwa katowickiego studiowało 33 705 młodzieży, a w 1997/1998 – 90 797. Liczba studentów zwiększyła się prawie 2,5-krotnie zarówno w istniejących już uczelniach państwowych, jak i w nowo powstałych uczelniach prywatnych. Młodzież chętnie kształci się na kierunkach ekonomicznych, ale również na prawie, neofilologiach i naukach społecznych. Duża część studentów zdobywa wykształcenie odpłatnie na studiach zaocznych (38 746 osób)<sup>14</sup>. Świadczy to o wzroście zainteresowania odpowiednim wykształceniem.

Zaistniałe na Śląsku zmiany w sposób znaczący odbiły się na życiu społeczności śląskich. Powstała nowa sytuacja braku pracy i trudności w jej uzyskaniu nawet w tak kiedyś potrzebnym zawodzie górnik. Istnieje więc bodziec do tego, aby pracę cenić i o nią zabiegać. Spadek popytu na węgiel spowodował brak zapotrzebowania na pracę górników, a więc potrzebę przekwalifikowania się. Jest to sytuacja nowa dla tej grupy zawodowej, której praca zawsze była potrzebna, dlatego teraz, szczególnie ta jej część z nierentownych kopalń, czuje się niepotrzebna, a to rodzi frustrację. Taka sytuacja wobec braku strategii co do zmiany swojego położenia, przy postawach roszczeniowych wobec państwa, jest charakterystyczna dla pracowników dołowych<sup>15</sup>. Powoduje to bowiem spadek prestiżu tego zawodu, tak przecież kiedyś dowartościowywanego przez komunistyczne władze państwowe. Będzie to miało wpływ na wartościowanie pracy i etos pracy. W nowej, odmiennej sytuacji znajdują się społeczności śląskie, szczególnie te, dla których głównym miejscem pracy była miejscowa kopalnia czy huta. Przewartościowaniu ulegają zawody i związane z tym kwalifikacje. Perspektywa utraty pracy w kopalni i zablokowanie przyjęć młodych pracowników, często absolwentów szkół górniczych, spowodowało zainteresowanie kształceniem i szukaniem pracy w innych zawodach. Pozagórnnicze zawody zyskały na znaczeniu.

<sup>14</sup> „Rocznik Statystyczny Województwa Katowickiego 1998”. Katowice 1998, s. 404.

<sup>15</sup> *Górnicy wobec wyzwań restrukturyzacji*. Red. K. Wódcz. Katowice 1997.



Te wszystkie wyżej opisane zjawiska wpłynęły na postawy wobec pracy, na jej etos. Dlatego interesujące poznawczo jest udzielenie odpowiedzi na pytania: W jakim stopniu zostały zachowane wartości i normy śląskiego etosu pracy, jakim uległy one przemianom? Czy wszystkie grupy społeczne w jednakowym stopniu zachowały wartości z nim związane? Jakie elementy śląskiego etosu pracy zostały zachowane, a jakie uległy ewolucji? Jakie są tendencje przystosowawcze w środowiskach śląskich do nowej sytuacji na rynku pracy?

## 4.2. Opis badań

Aby odpowiedzieć sobie na tak postawione pytania, w maju–lipcu 1999 roku przeprowadzono badania socjologiczne. Wybrano trzy miejscowości: Murcki należące do Katowic, Kochłowice należące do Rudy Śląskiej i gminę Wiry. Badaniami objęto pracujących mieszkańców tych miejscowości w wieku od 24 (rocznik 1975) do 54 lat (rocznik 1945), 70% mężczyzn i 30% kobiet. Proporcje kobiet i mężczyzn wynikały z tego, że śląski etos pracy w sferze zawodowej związany był z pracą zawodową mężczyzn i ta grupa była dla autorki bardziej interesująca. Przyjęto zasadę, że w rodzinie przeprowadzono wywiad tylko z jedną osobą (mężem, żoną lub pracującym dorosłym dzieckiem). Do badań wylosowano 750 osób, 216 w Murckach, 354 w Kochłowicach i 180 w gminie Wiry, średni odsetek odmów odpowiedzi wynosił 23,4% (stosunek liczby przeprowadzonych wywiadów do odmów odpowiedzi). Wywiady swobodne z ekspertami społecznymi (starszymi wiekiem Ślązakami i napływowymi) przeprowadziła autorka pracy osobiście.<sup>16</sup> Pomocna w realizacji badań była również obserwacja uczestnicząca autorki pracy jako mieszkanki jednej z badanych miejscowości oraz poprzednio innych śląskich miejscowości. Łącznie zrealizowano 470 wywiadów, 350 wywiadów skategoryzowanych (opracowanych potem metodami statystycznymi) i 120 wywiadów swobod-

<sup>16</sup> Badania zostały przeprowadzone w ramach praktyk terenowych przez studentów II roku socjologii, razem 40 osób. Każdy student otrzymał adresy 18 wylosowanych osób w przydzielonej miejscowości, a miał zrealizować 11 wywiadów. Liczba odmów odpowiedzi kształtowała się różnie w badanych miejscowościach. Najgorzej sytuacja wyglądała w Kochłowicach, gdzie były 72 odmowy odpowiedzi, co stanowiło 35,2% w stosunku do zrealizowanych wywiadów. Szczególnie dużo odmów było w „blokach górniczych”, w których mieszkała ludność napływowa, tam zdarzyła się sytuacja, że na wylosowanych 18 respondentów student przeprowadził 3 wywiady. W Kochłowicach wykorzystano wszystkie adresy i musiano dołosować respondentów (studenci wymieniali się adresami, jeśli jednym zostały, a innym zabrakło). Należy uwzględnić fakt, że część adresów „wypadła”, ponieważ nie można było zastać respondenta (wypadki losowe, wyjazdy itp.). Niższy odsetek odmów odpowiedzi był w Murckach – 20,5% (28 na 136 zrealizowanych wywiadów). Tutaj zostały wykorzystane prawie wszystkie wylosowane adresy, ale nie dołosoowywano nowych. W gminie Wiry odnotowano najniższy odsetek odmów odpowiedzi 10,6% (10 odmów na 130 wywiadów). Tutaj też najchętniej przyjmowano studentów. Ten teren badawczy, pomimo że najtrudniej dostępny komunikacyjnie z Katowic, był w opinii studentów najłatwiejszy w aspekcie realizacji badań. Studenci przeprowadzili w ramach praktyk 440 wywiadów, pozostałe 30 zostały zrealizowane odpłatnie i finansowane z grantu KBN-u.

nych, w których statystycznie obliczono tylko metryczkę, a do reszty pytań zastosowano analizę treści. W Kochłowicach przeprowadzono 204 wywiady (150 skategoryzowanych i 54 swobodnych), w Murckach 136 wywiadów (100 skategoryzowanych i 36 swobodnych) i w gminie Wyry 130 wywiadów (100 skategoryzowanych i 30 swobodnych). Połączono więc dwa rodzaje technik badawczych. Badania ilościowe (kwestionariuszowe) zostały uzupełnione badaniami jakościowymi (wywiady swobodne). Autorka pracy uważa, że przy realizacji takiego tematu badań dopiero połączenie tych dwu technik daje gwarancję pełnego poznania problemu. Technika ilościowa pozwoliła na skoncentrowaniu się na najistotniejszych cechach etosu pracy (wartościach, normach, strategiach działania), technika jakościowa pozwoliła z kolei na zbadanie interesującego tu problemu wielowymiarowo, z uwzględnieniem specyfiki losów życiowych respondentów i roli przekazu międzypokoleniowego.

Ze względu na cel badań zastosowano celowo-losowy dobór próby, chcąc wyodrębnić zbiorowość śląską (70% próby) i kontrolną w stosunku do niej zbiorowość napływowych (30% próby). Chodziło o celowe zróżnicowanie zbiorowości ze względu na pochodzenie, aby móc porównać wyniki badań. Tylko w gminie Wyry mieszka zbiorowość śląska z niewielką liczbą napływowych, którzy najczęściej zamieszkali tutaj ze względu na małżeństwo. Tutaj też zastosowano losowanie w wybranej kategorii wiekowej, uwzględniając proporcje płci i wieku. Natomiast w dwu pozostałych miejscowościach dobór próby wymagał pomocy ekspertów społecznych dobrze znających środowisko. Byli nimi w głównej mierze miejscowi księża proboszczowie, nauczyciele oraz urzędnicy urzędów miasta i urzędu gminy. Próbę losowano z tych ulic czy kwartałów miasta, w których – według ekspertów – istniało bardzo duże prawdopodobieństwo zamieszkania „czystych” Ślązaków oraz „czystych” napływowych. Po konsultacji z ekspertami wylosowaną osobę umieszczano w odpowiedniej grupie pochodzenia. Respondenci do wywiadów swobodnych też zostali wybrani według podobnego klucza, ale chodziło o osoby z reguły starsze, bardziej wykształcone i lepiej znające środowisko. Wywiady swobodne mają charakter wywiadów eksperckich.

### 4.3. Charakterystyka badanych miejscowości

**Kochłowice** liczące aktualnie 14 750 mieszkańców są częścią Rudy Śląskiej, ale do 1951 roku były samodzielną miejscowością. Leżą 8 km od centrum Katowic. Pierwotnie były wsią, ich rozwój nastąpił w okresie industrializacji kraju. W 1824 roku na Wzgórzu Hugona powstała kopalnia „Hugo”, a w 1825 roku cynkownia „Turza”<sup>17</sup>. Szybki rozwój przemysłu wpłynął na wzrost ludności, w 1840 roku ludność Kochłowic liczyła 1090 osób, a w 1908 roku – 7864 osoby. Najważniejszym miejscem pracy dla mieszkańców była kopalnia „Hugo-Zwang”, której właścicielami byli hrabiowie Donnersmarkowie z linii siemianowicko-bytomskiej. Kopalnia ta miała duże znaczenie dla Kochłowic, ponieważ z jej funkcjo-

<sup>17</sup> 160 lat kopalni „Nowy Wirek” 1824–1984. Red. J. K o z u b. Katowice 1984.

nowaniem wiązał się byt miejscowej ludności, dlatego też gdy w 1933 roku zdecydowano o unieruchomieniu kopalni i jej zatopieniu, pozbawiło to pracy znaczną część mieszkańców Kochłowic<sup>18</sup>. Kopalnia została ponownie uruchomiona w 1940 roku i w trakcie wojny eksploatowana. Po wojnie była rozbudowywana, od 1958 roku nazywa się „Nowy Wirek”. Kopalnia była i jest głównym miejscem pracy mieszkańców Kochłowic. W latach dziewięćdziesiątych po restrukturyzacji została połączona z kopalnią „Polska”. Jest w końcowym stadium eksploatacji. Natomiast druga z istniejących w Kochłowicach kopalń – „Śląsk” względnie dobrze prosperuje, zatrudnia 2100 pracowników. Mieszkańcy Kochłowic znajdują też zatrudnienie w Świętochłowicach, Chorzowie, a także w Katowicach.

W samych Kochłowicach istnieje około 80 podmiotów gospodarczych, najczęściej branży budowlanej, handlu i transportu. Największe z nich to spółka „Phoenix-Biznes” zatrudniająca 150 osób, wyodrębniona z kopalni „Śląsk” spółka „Bużniak” (skład materiałów budowlanych), spółka „SAN-POL” zajmująca się dystrybucją materiałów sanitarnych. Dzielnica ma podobny charakter jak inne dzielnice Rudy Śląskiej, a w samej Rudzie w 1997 roku zarejestrowanych było 6889 podmiotów gospodarczych, z czego najwięcej w handlu i naprawie pojazdów<sup>19</sup>. W przyszłości przez Kochłowice ma przechodzić autostrada A-4, co wiąże się z potrzebą wyburzeń, ale również z powstaniem nowych miejsc pracy. W dzielnicy tej przewidziano uruchomienie jednego z wydziałów Akademii Ekonomicznej w Katowicach<sup>20</sup>.

**Murcki** są starą miejscowością górniczą, w której działała jedna z najstarszych kopalni na Śląsku. Do 1975 roku, kiedy zostały wchłonięte przez Katowice, była to samodzielna miejscowość. Leżą na południe od Katowic, 10 km od centrum. Liczą obecnie 6100 mieszkańców. Teren ten należał od 1765 roku do dóbr księcia pszczyńskiego<sup>21</sup>. Początki kopalni w Murckach („Emanuelssengen”) datują się na 1769 rok. Kopalnia cały czas wpływała na życie miejscowości i była głównym miejscem pracy jej mieszkańców. Rekrutowali się oni głównie z miejscowej ludności. Aby ją ustabilizować, książę pszczyński i inni właściciele kopalń budowali osiedla domów mieszkalnych wokół kopalni. W latach 1906–1908 Murcki przybrały charakter przestrzenny, który przetrwał do dzisiaj<sup>22</sup>. Przyrost ludności w latach 1900–1905 wyniósł 15,1%, w 1910 roku w Murckach mieszkało 2957 osób. Jak na ówczesne czasy Murcki posiadały nowoczesne budynki mieszkalne, wyposażone od 1914 roku w elektryczność. Należy zdawać sobie sprawę, że tego typu budownictwo poprawiało warunki bytu ludności, ale jednocześnie uzależniało od właściciela. W latach kryzysu gminę stosunkowo słabo dotknęło bezrobocie. Uważana była za jedną z najbogatszych gmin śląskich. Murcki cały czas zachowują swój specyficzny lokalny charakter osady górniczej, gdzie występuje więź lokalna.

Sytuacja ta utrzymywała się jeszcze w okresie powojennym. Dopiero w latach sześćdziesiątych i siedemdziesiątych w związku z napływem ludności z zewnątrz i budową blo-

<sup>18</sup> J. Przewłocki: *Zamknięcie kopalni „Wirek” w Kochłowicach w roku 1933*. „Zaranie Śląskie” 1966, nr 1.

<sup>19</sup> „Rocznik Statystyczny Województwa Katowickiego 1998”. Katowice 1998.

<sup>20</sup> „Ruda Śląska 2015”. „Strategia wewnętrznego i zintegrowanego rozwoju miasta Ruda Śląska do roku 2015”. Materiały Urzędu Miasta w Rudzie Śląskiej.

<sup>21</sup> M. Grudniewska, B. Kallus: *Kopalnia „Murcki” na przestrzeni dziejów 1657–1997*. Katowice 1999, s. 11–13.

<sup>22</sup> L. Szaraniec: *Osady i osiedla Katowic*. Katowice 1996, s. 155–159.

ków Murckom przybyło mieszkańców. Również miejscowi podejmowali coraz częściej pracę w Katowicach i Tychach. W 1976 roku nastąpiło połączenie kopalni „Murcki” i „Boże Dary”, a dyrekcja została przeniesiona do pobliskiej Kostuchny. Aktualnie działa tylko szyb „Stanisław”, w którym pracuje 300 osób. Mieszkańcy pracują również w kopalni „Staszic” w Katowicach-Giszowcu. Dużym pracodawcą jest również Szpital Rejonowy, który zatrudnia 360 osób. Powstało również wiele nowych podmiotów gospodarczych sektora prywatnego, jak chociażby znana firma „Marcar” zatrudniająca około 50 osób, powstała na przykopalnianym placu tartacznym. Inne funkcjonujące firmy to „Murgór” (przedsiębiorstwo transportowe zatrudniające 30 osób), tartak, przedsiębiorstwa budowlane (Prefbet, KAKIM, Remeks), liczne warsztaty samochodowe, sklepy, biura projektowe.

**Wyry.** Trzecia z badanych miejscowości jest samodzielną gminą i składa się z dwóch miejscowości – Wyry i Gostyni. Liczy ona 5890 mieszkańców. Miejscowości te powstały w średniowieczu i cechowała je chłopska własność ziemi. Rozwinęły się w okresie industrialnym, kiedy to w Wyrach w 1845 roku książę pszczyński zbudował kopalnię „Szczęście Henryka IV”<sup>23</sup>. Była ona połączona z kopalniami w Łaziskach Górnych, z których po II wojnie światowej wydobywano kopalnię „Bolesław Śmiały”. W latach trzydziestych na skutek załamania koniunktury zbytu węgla kopalnię tą zatopiono. W 1951 roku uruchomiono ją i wybierano węgiel aż do wyczerpania pokładów. W latach pięćdziesiątych i sześćdziesiątych miejscem pracy mieszkańców obydwu miejscowości były płytkie pokłady węgla „Kasia I, II, III, IV”, które uruchomiła kopalnia „Bolesław Śmiały”, aby zwiększyć wydobywanie. W 1964 roku w Wyrach zamknięto wszystkie kopalnie, teren przekazano Głównemu Instytutowi Górnicztwa, który stał się też miejscem zatrudnienia mieszkańców.<sup>24</sup> Ważnym miejscem pracy w Wyrach był „Oswag”. Powstał w 1927 roku w zabudowaniach po szybie kopalni i podjęto tam produkcję amoniaku i tlenu. Po wojnie zakład zmienił profil i produkowano tu maszyny do produkcji chemicznej i farmaceutycznej. W 1991 roku zakład uległ prywatyzacji. Aktualnie w gminie zarejestrowanych jest 370 podmiotów gospodarczych, z tego 353 – w sektorze prywatnym<sup>25</sup>. Do największych firm należą: „Noma-Industry”, dawniejszy „Oswag”, firma „Movi” szyjąca pościel, firma „Garkat” zajmująca się robotami budowlanymi. Oprócz tego jest sporo małych firm handlowych, prowadzących naprawę pojazdów itp. Obydwie miejscowości mają charakter lokalny. Nie było masowej migracji ludności napływowej na te tereny. Duża część ludzi zna się ze sobą. Istnieją silne powiązania pokrewieństwa i sąsiedztwa. Te układy przenoszone są do miejsc pracy, nie tylko w Wyrach i Gostyni, ale również w Łaziskach. Aktualnie obydwie miejscowości są jedną gminą, jednak kiedyś były oddzielnymi gromadami. W latach 1975–1991 należały do Tychów jako jedna z dzielnic.

<sup>23</sup> Por. *Wyry – monografie historyczne*. Katowice 1998.

<sup>24</sup> Por. *Kalendarz górniczy kopalni „Bolesław Śmiały”*. Łaziska Górne 1989.

<sup>25</sup> Informacje uzyskane w Urzędzie Gminy w Wyrach.

#### 4.4. Społeczno-demograficzna charakterystyka badanej populacji

Przystępując do prezentacji materiału empirycznego, należy zacząć od charakterystyki respondentów pod względem interesujących cech społeczno-demograficznych. Najważniejszą cechą w aspekcie badanego tematu jest pochodzenie regionalne, następnie płeć, wiek i wykształcenie. Prezentowane w tym rozdziale cechy są omówione osobno dla respondentów grupy wywiadów skategoryzowanych (WZ) oraz wywiadów swobodnych (WS). Grupa WS zostanie tylko przedstawiona – bez szczegółowych analiz cech tej zbiorowości. Przedmiotem analiz będzie natomiast grupa WZ, która została objęta badaniami za pomocą wywiadów skategoryzowanych. Respondentów o pochodzeniu autochtonicznym oznaczono symbolem A, o pochodzeniu napływowym symbolem N, a o pochodzeniu mieszanym symbolem M. Wszystkie przytaczane w tekście zestawienia i tabele zawierają wielkości względne.

**Pochodzenie regionalne.** Ważnym kryterium wyróżnienia respondenta było pochodzenie regionalne. Zwracał na nie już uwagę w swych pracach S. Ossowski<sup>26</sup>. Również w publikacjach socjologów zajmujących się przemysłową częścią Śląska można znaleźć kryterium odnoszące się do pochodzenia regionalnego. Dotyczy to częściej prac z lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych, ponieważ wcześniej ze względu na uwarunkowania polityczne należało raczej wskazywać na czynniki integrujące ludność niż różnicujące ją. W latach osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych powrócono do badań, w których uwzględniano pochodzenie regionalne<sup>27</sup>. Na ważność tego kryterium w badaniach socjologicznych na Śląsku zwraca uwagę W. Mrozek<sup>28</sup>. Autorka uważa, że szczególnie rozmiar zachowanych tradycji regionalnych, homogeniczność kontaktów społecznych, ostre postawy regionalistyczne młodzieży śląskiej, stereotyp własnej i obcej grupy określanej przez Ślązaków i nie-Ślązaków to cechy, na które należy zwrócić uwagę. Według niej pochodzenie regionalne, pomimo że umieszczane za innymi cechami, stanowi istotną wartość wpływającą na zachowania społeczne tak w obrębie własnej grupy, jak i wobec „obcych”<sup>29</sup>. Również W. Świątkiewicz zwraca uwagę na pochodzenie regionalne jako ważne kryterium różnicujące społeczność mieszkającą na Śląsku. W swoich badaniach nad rodzinami wyróżnia pięć ich kategorii związanych z pochodzeniem regionalnym: 1) homogeniczna śląska, 2) homogeniczna nieśląska, 3) niehomogeniczna i nieśląska, 4) mieszana (mąż Ślązak, żona nie-Ślązaczka), 5) mieszana w odwrotnym składzie<sup>30</sup>.

W wypadku przedstawionych badań kryterium pochodzenia regionalnego uwzględniano przy interpretacji odpowiedzi. Dlatego ze względu na cel badań zróżnicowano badanych na grupę Ślązaków i napływowych po to, aby otrzymać przeciwstawne sobie

<sup>26</sup> S. Ossowski: *Zagadnienie więzi regionalnej i więzi narodowej na Śląsku Opolskim. Dzieła*. T. 3. Warszawa 1967, s. 251–299.

<sup>27</sup> *Sytuacja społeczno-kulturowa mniejszości niemieckiej na Górnym Śląsku*. Red. W. Jacher. Kielce 1993; *Katowice, miasto i jego mieszkańcy*. Red. W. Świątkiewicz. Katowice 1995; M. Szczepański: *Opel z górniczym pióropuszem*. Katowice 1997; „Swoi” i „obcy” na Górnym Śląsku. Red. K. Wódcz. Katowice 1993; *Górnicy wobec wyzwań...*

<sup>28</sup> W. Mrozek: *Pochodzenie regionalne jako wartość a niektóre elementy stylu życia rodzin w regionie górnośląskim*. W: *Wartości a style życia rodzin*. Red. W. Świątkiewicz. Katowice 1992.

<sup>29</sup> Tamże, s. 53

<sup>30</sup> W. Świątkiewicz: *Wprowadzenie*. W: *Wartości i style...*, s. 9.

grupy pochodzenia regionalnego. Oczywiście, nie dało się tego całkowicie zrealizować i w badanej próbie znalazła się grupa o pochodzeniu mieszanym. Ślązakami byłyby więc osoby urodzone i wychowane na Śląsku oraz posiadające rodziców-Ślązaków. Za napływowych uznano osoby, które urodziły się i wychowały poza Śląskiem, osoby takie najczęściej pochodzą z innych województw: częstochowskiego, kieleckiego, krakowskiego, rzeszowskiego. Podziału dokonano przy pomocy ekspertów. Nie wyczerpywał on oczywiście problemu i samych respondentów zapytano o ich pochodzenie regionalne, dając możliwość odpowiedzi: pochodzenie autochtoniczne, napływowe i mieszane. Wobec tak postawionego problemu istotne było, na ile wskazania co do pochodzenia respondentów w Kochłowicach i Murckach (w Wyrach, jak wiadomo, takiego podziału nie dokonano) zgadzały się z założeniami i typowaniami ekspertów. Tabela 4.5 przedstawia przynależność regionalną respondentów w grupie WZ według autodeklaracji w poszczególnych miejscowościach.

Tabela 4.5

**Pochodzenie regionalne a miejsce zamieszkania respondentów**  
(w %)

(N = 350)

Pochodzenie regionalne	Miejscowość			Razem
	Kochłowice	Murcki	Wyrzy-Gostyń	
Autochtoniczne	58,7	53,0	88,0	65,4
Napływowe	25,3	33,0	7,0	22,3
Mieszane	16,0	14,0	5,0	12,3
Razem	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: Badania i obliczenia własne.

W obydwu miejscowościach w grupie WZ 350 osób na 160 wytypowanych Ślązaków 76,3% zadeklarowało pochodzenie autochtoniczne, 6,8% napływowe, a 16,9% mieszane. Z kolei na 80 osób wytypowanych jako napływowe 17,5% określiło się jako Ślązacy, 72,5% jako napływowi, a 10,0% jako mieszan. Trafność typowań była więc duża, większa w wypadku autochtonów niż napływowych (Chi kwadrat – 159,812, df 4,  $p < 0,001$ ). W grupie WS 120 osób trafność typowań była jeszcze większa (w grupie Ślązaków 70,0% zadeklarowało pochodzenie autochtoniczne). W Kochłowicach w grupie wytypowanych Ślązaków 86,1% tak się właśnie zadeklarowało, a w Murckach odsetek ten był jeszcze wyższy (91,3%). Wytypowani napływowi w Kochłowicach deklarowali się w 66,7% jako napływowi, a w Murckach w 69,2%. Na wyniki różnice w typowaniu i w autodeklaracjach mogły mieć wpływ dwa czynniki, po pierwsze, mylne oceny ekspertów, a po drugie – deklaracje przynależności regionalnej śląskiej w wypadku dłużej mieszkających osób napływowych. To drugie przypuszczenie potwierdza wyższy odsetek nietrafnych typowań w grupie napływowych niż w grupie Ślązaków oraz kontrola wywiadów swobodnych, w których zawarte są informacje dotyczące drogi życiowej respondenta.

W badanych miejscowościach więcej niż połowa respondentów zadeklarowała pochodzenie autochtoniczne, a w Kochłowicach i Murckach – od 1/3 do 1/4 pochodzenie napływo-

we. Tylko w typowo autochtonicznej gminie Wiry było 7% (WZ) do 10% (WS) napływowych. Jest to grupa przeciwna sobie pochodzeniem, a jednocześnie wspólnie mieszkająca i pracująca, cechy te uwzględniono przy porównaniach wartości i norm pracy. W każdej z tych miejscowości istnieje grupa, która deklaruje pochodzenie mieszane. Należy jednak dodać, że osoby o pochodzeniu mieszanym mieszkające na Śląsku, szczególnie tam, gdzie matką jest Ślązaczka, wiążą się raczej ze społecznością rodzimą<sup>31</sup>. Respondenci o tym pochodzeniu posiadają właśnie taki rodowód (autorka pracy pisze o tym w dalszych fragmentach tego rozdziału). Wiry i Gostyń to miejscowości niemal w całości zamieszkałe przez Ślązaków.

**Płeć.** Ze względu na to, że śląski etos pracy – jak już pisano – związany był z głównie z pracą zawodową mężczyzn, wyższy jest ich udział w próbie. Wynikło to również z ich wyższej aktywności zawodowej. Dlatego też założono, że w próbie będzie 70% mężczyzn i 30% kobiet. Te proporcje zostały zachowane i w badanej próbie WZ (350) znalazło się 31,4% kobiet (110 osób) i 68,6% mężczyzn (240 osób) oraz w grupie WS (120 osób) – 29,2% kobiet (35 osób) i 70,8% mężczyzn (85 osób). Proporcje te zostały zachowane w poszczególnych grupach pochodzenia regionalnego: w grupie WZ 350 osób: A – 34,9% kobiet i 65,1% mężczyzn, N – 21,8% kobiet i 78,2% mężczyzn i M – 30,2% kobiet i 69,8% mężczyzn. W badanych miejscowościach proporcje płci kształtują się następująco: Kochłowice – 30,5% kobiet i 69,5% mężczyzn, Murcki – 31,2% kobiet i 68,8% mężczyzn, Wiry-Gostyń – 32,3% kobiet i 67,7% mężczyzn. Jedynie w grupie napływowych proporcje zostały trochę zachwiane na niekorzyść kobiet. Zarówno badani mężczyźni, jak i kobiety pracują zawodowo. W badanej próbie istnieje tylko paroprocentowy udział bezrobotnych, emerytów i gospodyń domowych. Kategoria płci może mieć istotne znaczenie w badaniach nad etosem pracy. Jak już wspomniano, śląski etos pracy łączony był z pracą zawodową mężczyzn, jednak również kobiety ulegały procesowi aktywizacji zawodowej – zjawiska te zachodziły w całej Polsce w okresie powojennym. Dlatego ich opinie, oceny i zachowania też mają charakter wskaźników i wpływają na formowanie się współczesnego etosu pracy.

**Wiek.** Pytania o wiek mają bardzo ważne znaczenie dla badanego problemu. Wiek może bowiem różnicować odpowiedzi dotyczące wartości pracy, postrzegane stereotypy. Jest to bardzo ważna cecha przy analizie etosu pracy. Chodzi bowiem o uchwycenie ciągłości bądź zmian pokoleniowych przy wartościach i normach związanych z pracą. Istotne jest również w tym wypadku uwzględnienie doświadczenia w pracy, stażu pracy i związanego z tym stanowiska, które wraz z wiekiem wpływają na postrzeganie wartości pracy. Ze względu na pracę można wyróżnić wiek zdolności do pracy oraz wiek młodszy i starszy od wieku zdolności do pracy. Według statystyk międzynarodowych przyjmuje się na ogół jako granice wieku zdolności do pracy 15–64 lata dla obydwu płci<sup>32</sup>. Ze względu na przedłużenie w ostatnich latach nauki w szkole i częstsze podejmowanie studiów przez młodzież ustalono wiek losowania od 24 lat. Chodziło o to, aby potencjalni respondenci mieli pewien staż pracy za sobą. Losowano więc osoby pomiędzy 24. a 54. rokiem życia. Górny przedział wieku został tak ustalony, aby znalazły się tam osoby nie będące bezpośrednio przed emeryturą, lecz mające jeszcze perspektywę pracy. Oczywiście, w próbie znaleźli się również emeryci górniczy, ponieważ ta grupa zawodowa ma możliwość przechodzenia na emeryturę po 25. latach pracy pod ziemią,

<sup>31</sup> W. Świątkiewicz: *Wprowadzenie*. W: *Wartości i style...*, s. 9.

<sup>32</sup> *Standaryzacja zmiennych socjologicznych*. T. 1. Warszawa 1974, s. 6–8.

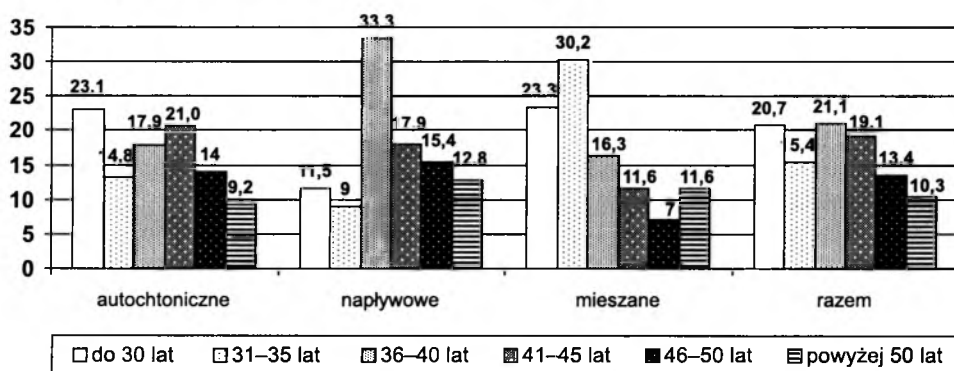
Tabela 4.6

**Struktura wieku respondentów a pochodzenie regionalne**  
(w %)

(N = 350)

Wiek respondenta	Pochodzenie regionalne			Razem
	autochtoniczne	napływowe	mieszane	
Do 30 lat	23,1	11,5	23,3	20,7
31–35 lat	14,8	9,0	30,2	15,4
36–40 lat	17,9	33,3	16,3	21,1
41–45 lat	21,0	17,9	11,6	19,1
46–50 lat	14,0	15,4	7,0	13,4
Powyżej 50 lat	9,2	12,8	11,6	10,3
Razem	65,1	22,3	12,3	100,0

Źródło: Badania i obliczenia własne.



Wykres 4.1. Struktura wieku respondentów a pochodzenie regionalne (w %)

Źródło: Badania i obliczenia własne.

co w razie podjęcia pracy w wieku 18 lat po ukończeniu zasadniczej szkoły zawodowej daje możliwość przejścia na emeryturę w wieku 43 lat. Pytano o rok urodzenia po to, aby uniknąć pomyłek i ułatwić respondentowi odpowiedź. Poszczególne przedziały wiekowe ustalono już po badaniach, uwzględniając liczebność roczników. Strukturę wieku respondentów grupy WZ 350 osób charakteryzuje tabela 4.6 i wykres 4.1.

W poszczególnych kategoriach wiekowych znajduje się od 13,4% do 21,1% respondentów. Podział wiekowy respondentów jest mniej więcej równy. Najniższy odsetek respondentów znajduje się w przedziale wiekowym 31–35 lat (są to więc roczniki niżej demograficznego), a najwyższy w przedziale 41–45 lat (mamy do czynienia z wyżym demograficznym). Roczniki te są również liczniejsze ze względu na dużą migrację w latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych do badanych miejscowości młodych ludzi. Dlatego też w grupie napływowych występuje nadreprezentacja respondentów w grupie wiekowej 36–40 lat (33,4%), którzy przybyli do tych miejscowości w latach osiemdziesiątych. Natomiast niski odsetek napływowych



odnotowuje się w młodszych kategoriach wieku, ponieważ napływ ludności spoza województwa katowickiego jest bardzo mały. Odpowiednie proporcje wiekowe zostały zachowane również w badanych miejscowościach.

Grupa WS 120 osób z założenia jest starsza wiekiem, w kategorii wiekowej do 30 lat znalazło się 10,8% respondentów, w kategorii 31–35 lat – 10,8%, w kategorii 36–40 lat – 16,7%, w kategorii 41–45 lat – 31,7%, w kategorii 46–50 lat – 16,7% i w kategorii powyżej 50 lat – 13,3%. Struktura wieku w grupie WS w podziale na pochodzenie regionalne jest podobna do struktury wieku grupy WZ. Osoby, które znalazły się w młodszych przedziałach wiekowych, są najczęściej pochodzenia autochtonicznego, prawie brak tutaj osób pochodzenia napływowego, co potwierdza poprzednie spostrzeżenia autorki pracy.

**Stan cywilny, liczba dzieci.** Wyróżnienie tej cechy respondenta jest szczególnie istotne ze względu na niektóre pytania dotyczące wartości pracy i norm, a także ze względu na pytania dotyczące przyszłości dzieci, ich wykształcenia i pracy. Posiadanie dzieci bardziej takie plany konkretyzuje, podczas gdy dla osób nie posiadających ich jest to sfera abstrakcji. W badanej próbie WZ 350 osób znalazło się 12,3% panien i kawalerów oraz 85,7% osób żonatych, 2% stanowiły osoby rozwiedzione, wdowy i wdowcy. W badanej populacji przeważają więc osoby ustabilizowane, z założonymi rodzinami. Zdecydowana większość (81,4%) panien i kawalerów to autochtoni, co nie odzwierciedla struktury regionalnej całej badanej populacji, ale co stanowi potwierdzenie tezy o znikomym udziale młodych osób wśród ludności napływowej. Należy przypomnieć tutaj, że jest to nowe zjawisko, z którym stykamy się na Śląsku od niedawna. Na tym terenie występował duży procentowy udział młodych mężczyzn wśród ludności napływowej, co owocowało później małżeństwami mieszanymi ze Ślązaczkami. Wyniki badań wskazują, że przybyła ludność już się ustabilizowała i brak jest w tej grupie pochodzenia ludzi stanu wolnego.

Wśród respondentów grupy WZ 16,3% osób nie ma dzieci, 18,0% – jedno dziecko, 44,6% – dwoje dzieci, 15,7% – troje dzieci, 5,4% – czworo i więcej dzieci. Odsetek badanych, którzy nie posiadają dzieci, jest wyższy niż odsetek kawalerów i panien, oznaczałoby to, że pewien odsetek osób żonatych (ok. 4%) nie ma dzieci. W większym stopniu zjawisko to dotyczy napływowych niż autochtonów. Występuje również pewna różnica w dzietności rodzin pomiędzy osobami pochodzenia autochtonicznego a napływowego. Wyższy odsetek autochtonów niż napływowych posiada jedno dziecko. Natomiast respondenci o pochodzeniu napływowym częściej mają dwoje i troje dzieci. Zjawisko to można wytłumaczyć młodszym wiekiem respondentów autochtonów, ale także zmianą modelu dzietności w tradycyjnych rodzinach autochtonicznych, gdzie coraz więcej młodych małżeństw decyduje się na posiadanie tylko jednego dziecka. Należy uwzględnić również wiejskie pochodzenie osób napływowych, które ma wpływ na omawiane zjawisko<sup>33</sup>.

W grupie WS 120 osób wszyscy respondenci pozostają w związkach małżeńskich. Brak jest osoby, która nie miałaby dzieci. Jedno dziecko posiada 22,5% osób, 44,1% – dwoje dzieci, 16,7% – troje dzieci, 6,7% – czworo dzieci, a 10,0% – pięcioro dzieci. W próbie tej znalazły się osoby, które już mają starsze dzieci i można przypuszczać, że ich odpowiedzi dotyczące ich przyszłości będą bardziej skonkretyzowane.

**Wykształcenie.** Wykształcenie jest traktowane jako fakt społeczno-kulturowy warunkujący inne ważne cechy położenia społecznego (zarobki, prestiż, konsumpcję). Stanowi je-

<sup>33</sup> E. Budzyńska: *Struktura rodziny mieszkańców Katowic*. W: Katowice. Miasto i jego mieszkańcy. Red. W. Świątkiewicz. Katowice, s. 144–146.

den z istotnych czynników różnicujących pozycję społeczną jednostki, jej świadomość i postawy. Rola wykształcenia w kształtowaniu poglądów jednostki ma fundamentalne znaczenie. Wpływa ono na określone zachowania jednostek i grup, styl życia, postawy, orientacje, aspiracje dotyczące przyszłości dzieci. Analiza wykształcenia będzie miała charakter wskaźnikowy dla wniosków co do kontynuacji jednej z cech śląskiego etosu pracy, pracy w charakterze robotnika. Zmiany w strukturze wykształcenia, osiąganie wykształcenia wyższego, szczególnie takiego, które jest związane z podejmowaniem pracy poza przemysłem, świadczy o braku kontynuacji tej cechy.

W badaniach socjologicznych wykształcenie stanowi istotny standard metodologiczny służący do opisu różnych zachowań i postaw grup oraz jednostek. Wyróżniono tutaj kilka przesłanek, które są istotne przy analizie tego czynnika:

1) wykształcenie jest procesem zdobywania określonego poziomu wiedzy i umiejętności korzystania z niej,

2) określony poziom wykształcenia nadaje jednostkom pewne role społeczne, a to kształtuje zachowania, postawy, systemy wartości,

3) wykształcenie sytuuje jednostkę w takich wymiarach, jak dochód, prestiż, władza,

4) kształcąc się, jednostka dziedziczy style życia, normy i wartości,

5) kształceniu towarzyszą specyficzne sytuacje społeczne, które wpisują się w doświadczenia jednostek<sup>34</sup>.

Przypomnienie tych podstawowych funkcji wykształcenia pozwala zwrócić uwagę na to, że w wypadku realizowanych badań zmienna wykształcenia z pewnością będzie odgrywała również istotną rolę przy analizie zebranego materiału empirycznego. Dotyczy to szczególnie punktu drugiego, kiedy zwraca się uwagę na to, że wykształcenie nadaje role zawodowe i wpływa na system norm i wartości. Będzie ona uwzględniana obok zmiennej pochodzenia regionalnego. Wykształcenie może pełnić jedną z dwóch funkcji: jako zmienna niezależna albo zmienna zależna. W analizie prezentowanych badań pełni obydwie funkcje, w większym stopniu jako zmienna niezależna, pomocna w interpretacji odpowiedzi respondentów, a także zmiennej zależnej – przy analizie wykształcenia w zależności od innych czynników, np. wieku, płci, pochodzenia regionalnego, wykształcenia ojca i matki.

O poziomie wykształcenia świadczyły formalnie uzyskany dyplom lub otrzymane świadectwo. Uznano więc, że wykształcenie respondenta jest to taki atrybut, który się kształtuje w wyniku formalnego procesu zdobywania wiedzy. Dlatego też wyróżniono pięć poziomów wykształcenia, które dotyczyły respondenta i jego współmałżonka, oraz cztery poziomy wykształcenia dla ojca i matki respondenta. Pytania o wykształcenie ojca i matki respondenta pozwoliły pokazać, w jakim stopniu następują zmiany w poziomie wykształcenia poszczególnych grup pochodzenia regionalnego, a także grup wiekowych.

Strukturę wykształcenia grupy WZ według pochodzenia regionalnego ilustrują tabela 4.7 i wykres 4.2.

Struktura wykształcenia respondentów nie jest odzwierciedleniem struktury wykształcenia ludności w całym województwie katowickim. W 1988 roku – według Narodowego Spisu Powszechnego – w województwie katowickim było 5,3% ludności z wyższym wykształceniem<sup>35</sup>. Oczywiście, dane te są nieaktualne i obecnie szacuje się, że w województwie śląskim jest około

<sup>34</sup> *Standaryzacja zmiennych socjologicznych...*, s. 25.

<sup>35</sup> „Rocznik Statystyczny Województwa Katowickiego 1989”. Katowice 1989.

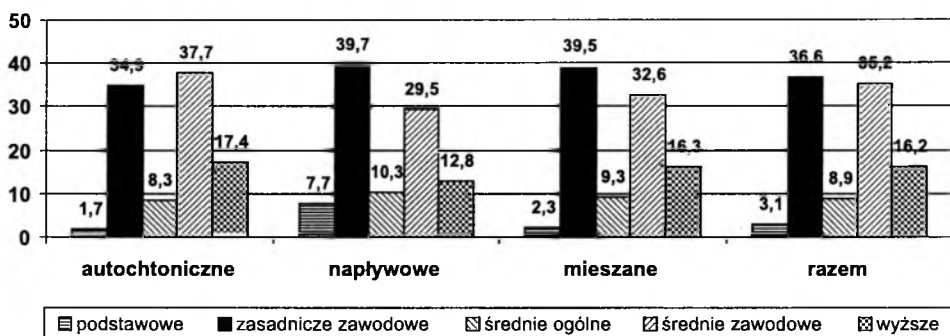
Tabela 4.7

**Struktura wykształcenia respondentów a pochodzenie regionalne  
(w %)**

(N = 350)

Wykształcenie respondenta	Pochodzenie regionalne			Razem
	autochtoniczne	napływowe	mieszane	
Podstawowe	1,7	7,7	2,3	3,1
Zasadnicze zawodowe	34,9	39,7	39,5	36,6
Średnie ogólne	8,3	10,3	9,3	8,9
Średnie zawodowe	37,7	29,5	32,6	35,2
Wyższe	17,4	12,8	16,3	16,2
Razem	65,1	22,3	12,3	100,0

Źródło: Badania i obliczenia własne.



Wykres 4.2. Struktura wykształcenia respondentów a pochodzenie regionalne (w %)

Źródło: Badania i obliczenia własne.

8% ludności z wyższym wykształceniem. Dotyczy to całej populacji, również ludzi starszych w wieku emerytalnym. Badana próba zasadniczo odzwierciedla poziom wykształcenia ludności aktywnej zawodowo w tych przedziałach wieku. Możliwa jest tylko nadreprezentacja respondentów z wyższym wykształceniem, a niedoreprezentacja z zasadniczym zawodowym w Kochłowicach, która wyniknęła z dużego odsetka odmów odpowiedzi przez osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Wyższy odsetek respondentów z wyższym wykształceniem był jednak niezbędny, aby na w miarę licznej próbie móc dokonać porównań.

Nieco powyżej 70% badanych posiada zawodowe (zasadnicze bądź średnie) wykształcenie. Niewysoki jest odsetek osób z wykształceniem podstawowym. Interesujące jest porównanie wykształcenia pomiędzy grupami pochodzenia regionalnego (Chi kwadrat – 9,743, df 10,  $p < 0,05$ ) – brak silnego związku statystycznego. W grupie autochtonów występuje znikomy odsetek osób z podstawowym wykształceniem, znacznie niższy niż w grupie napływowych. W grupie napływowych niższy jest odsetek osób z wykształceniem średnim zawo-

dowym oraz wyższym. W badanej populacji występuje więc lepiej wykształcona grupa Ślązaków niż napływowych. Ponieważ grupa WZ była ze względu na wykształcenie dobierana losowo, uzyskane dane przeczyłyby stereotypowej tezie, że Ślązacy są gorzej wykształceni niż napływowi. Sytuacja taka istniała może jeszcze w latach sześćdziesiątych i siedemdziesiątych, ale w tej chwili uległa zmianie. Być może dotyczy to tego typu miejscowości, które były dobrane do badań, a nie wielkich miast, np. Katowic<sup>36</sup>. Stopień wykształcenia ludności autochtonicznej będzie, jak można prognozować, coraz wyższy. W celu sprawdzenia tej tezy porównano uzyskane dane z typowo autochtonicznej gminy Wiry. Wśród badanych było tu 2% respondentów z wykształceniem podstawowym, 41% z zasadniczym zawodowym, 7,0% ze średnim ogólnym, 38,0% ze średnim zawodowym, 12% z wykształceniem wyższym. Teza o gorszym wykształceniu ludności autochtonicznej na Śląsku znów się nie potwierdza, odsetek osób z wyższym wykształceniem wśród ludności autochtonicznej jest równy bądź nawet wyższy niż wśród ludności napływowej.

Występują różnice i zależność statystyczna, jeśli chodzi o wykształcenie a płeć (Chi kwadrat – 39,324, df 10,  $p < 0,001$ ). Porównywalne odsetki kobiet i mężczyzn występują jedynie w grupie wykształcenia średniego zawodowego ( $K - 34,5\%$ ,  $M - 35,5\%$ ). Niższy jest odsetek kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym, bo tylko 20,0%, podczas gdy mężczyźni w tym przedziale stanowią 44,4%, czyli przeszło dwukrotnie więcej. Czterokrotnie wyższe odsetki kobiet odnotowano nawet w kategorii respondentów z wykształceniem średnim ogólnym ( $K - 18,2\%$ ,  $M - 4,6\%$ ), a dwukrotnie – z wyższym ( $K - 23,6\%$ ,  $M - 12,6\%$ ). Badane przez nas kobiety są więc lepiej wykształcone niż badani mężczyźni, należy jednak podkreślić, że dotyczy to kobiet pracujących. Po wnikliwej analizie odpowiedzi respondentek z wyższym wykształceniem okazało się, że najczęściej wykonywanym przez nie zawodem jest zawód nauczycielki, wymagający obecnie ukończenia studiów wyższych<sup>37</sup>.

Występuje zróżnicowanie respondentów w relacji wykształcenia do wieku (Chi kwadrat 40,844, df 25,  $p < 0,05$ ) (zobacz tabela 4.8).

Młodsze kategorie wiekowe są lepiej wykształcone. Wyższy odsetek osób w młodszych rocznikach wiekowych posiada średnie i powyżej średniego wykształcenie, najczęściej średnie zawodowe. W wyższych grupach wiekowych, powyżej 36 lat, odsetek ten spada, natomiast podwyższa się odsetek osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (w kategorii wiekowej 41–45 lat aż 53,7%). W następnych kategoriach wiekowych 46–50 lat i powyżej 50 odsetek respondentów z wykształceniem zasadniczym zawodowym obniża się, a podwyższa

<sup>36</sup> Dane dotyczące wykształcenia wyższego w grupie autochtonów i napływowych nie zawsze są zgodne. Inne wyniki uzyskano w badaniach katowickich ( $A - 12,7\%$ ,  $N - 20,7\%$ ) J. Burzyńskiego (*Wzory ruchliwości międzypokoleniowej w aglomeracji wielkomiejskiej*. W: Katowice..., 124–136). Różnicę w uzyskanych wynikach mogą powodować dwie przyczyny, po pierwsze nasze badania były przeprowadzone w miejscowościach górniczych, które różnią się składem ludności napływowej od wojewódzkiego miasta Katowice. Po drugie, badania katowickie były przeprowadzone w 1993 r., a od tego czasu notuje się ogromny rozwój szkolnictwa wyższego, do którego kierują się przede wszystkim ludzie młodzi. Ludność napływowa jest starsza wiekowo, natomiast wśród młodych ludzi o pochodzeniu autochtonicznym wzrósł odsetek osób z ukończonymi studiami wyższymi.

<sup>37</sup> W próbie znalazło się 17 nauczycielek, z czego większość to mieszkanki Kochłowic, pochodzenia autochtonicznego. W Kochłowicach, według oceny jednego z naszych ekspertów, jest 250 osób wykonujących ten zawód, co stanowi prawie 2% zamieszkałej ludności. Ponieważ zdecydowana większość nauczycielek to kobiety, stanowią one aż 4% w stosunku do ogólnej liczby kobiet zamieszkujących Kochłowice. Uwzględniając fakt, że losowano osoby w wieku 24–55 lat aktywne zawodowo, to tak duża liczba nauczycielek w próbie w Kochłowicach nie może być przypadkowa.

Tabela 4.8

**Struktura wykształcenia a wiek respondentów**  
(w %)

(N = 350)

Wykształcenie	Wiek						Razem
	do 30 lat	31–35 lat	36–40 lat	41–45 lat	46–50 lat	pow. 50 lat	
Podstawowe	2,8	1,9	1,4	0,0	4,3	13,9	3,1
Zasadnicze zawodowe	25,0	25,9	41,9	53,7	34,0	36,1	36,6
Średnie ogólne	8,3	7,4	10,8	9,0	6,4	11,1	8,9
Średnie zawodowe	45,8	44,4	29,7	26,9	38,3	22,2	35,2
Wyższe	18,1	20,4	16,2	10,4	17,0	16,7	16,2
Razem	20,7	15,4	21,1	19,1	13,4	10,3	100,0

Źródło: Badania i obliczenia własne.

się odsetek osób z wykształceniem średnim zawodowym. Jeśli chodzi natomiast o respondentów z wyższym wykształceniem, to w młodszych kategoriach wiekowych do 36 lat odsetek oscyluje wokół 18–20%, drastycznie się obniżając w kategorii wiekowej 41–45 lat, po czym podwyższa się udział osób z wyższym wykształceniem w kategoriach wiekowych 46–50 lat (do 16–17%). Z przytoczonych danych wynika, że najlepiej wykształcone są roczniki młodsze wiekowo, co odzwierciedla tendencje ogólnopolskie i wojewódzkie. Natomiast najgorzej wykształcona wśród respondentów nie jest, jak można byłoby się spodziewać, grupa najstarszych, lecz grupa wiekowa 41–45 lat, a następnie 36–40 lat. Sytuacja ta wynika, po pierwsze, z polityki oświatowej władz państwowych lat siedemdziesiątych i osiemdziesiątych promującej szkolnictwo zawodowe w województwie katowickim. Decydowało to o takich a nie innych wyborach kształcenia przez autochtoniczną młodzież, o czym autorka pracy pisała w poprzednim rozdziale. Drugą przyczyną to zapotrzebowanie miejscowych kopalni na pracowników napływowych o takich właśnie kwalifikacjach i boom migracyjny do dwóch z badanych miejscowości Murcek i Kochłowic w latach osiemdziesiątych. Tę drugą tezę potwierdza fakt, że takie same różnice występują w badanych grupach wiekowych respondentów z trzeciej miejscowości, ale już nie tak drastycznie ze względu na brak migracji. Struktura wykształcenia respondentów, szczególnie w Murckach i Kochłowicach, byłaby więc typowa dla miejscowości górniczych, w których w latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych wystąpił duży napływ ludności z zewnątrz.

Struktura wykształcenia respondentów grupy WS 120 osób przedstawia się następująco: w grupie tej występuje 4,2% osób z wykształceniem podstawowym, 24,2% – z zasadniczym zawodowym, 3,3% – ze średnim ogólnym, 38,3% – ze średnim zawodowym i 30,0% – z wyższym. Grupa ta jednak, mając charakter ekspercki, nie upoważnia do wyciągnięcia szerszych wniosków.

Pytano również o wykształcenie współmałżonka, uznając, że uzupełni to obraz respondentów. Części z nich, bo 14,0%, to nie dotyczy, ponieważ nie mają współmałżonków. W większym stopniu są to autochtoni niż napływowi, ponieważ jest to populacja młodsza wiekowo. Jako że respondentami w 70% byli mężczyźni, to informacje o wykształceniu respondentów częściej dotyczą kobiet niż mężczyzn. W grupie współmałżonków respondentów odsetki

kształtują się następująco: 4,8% z wykształceniem podstawowym, 36,5% – z zasadniczym zawodowym, 13,3% – ze średnim ogólnym, 32,8% – ze średnim zawodowym, 12,6% – z wyższym. Wyższy jest tu odsetek osób z wykształceniem średnim ogólnym, szczególnie w grupie napływowych, a niższy osób z wyższym wykształceniem niż wśród respondentów. Wykształcenie współmałżonków respondentów jest z reguły gorsze, ale należy tutaj dodać, że występuje również grupa niepracujących kobiet.

Uzupełniającym pytaniem o wykształcenie respondenta jest indagowanie go o wykształcenie jego ojca i matki. Jak wiadomo, jest ono wyznacznikiem i stymulatorem aspiracji dziecka dotyczących wykształcenia, a tym samym podjęcia następnie określonych ról zawodowych, które wiążą się z realizowaniem określonych norm i wartości w pracy. Wykształcenie rodziców wiąże się również z jednostkowymi aspiracjami dotyczącymi awansu i osiągnięciem określonej pozycji społecznej. Przy porównaniu dwu pokoleń uwidacznia się również dynamika zmian w wykształceniu i potencjalne podejmowanie przez pokolenie dzieci innych ról zawodowych niż ich rodzice, co ściśle jest związane z kontynuowaniem jednej z cech śląskiego etosu pracy – pracy w charakterze robotnika i związanych z nim wartości. Zadane zostało więc pytanie o wykształcenie ojca i matki respondenta. Tabela 4.9 pokazuje wykształcenie respondentów oraz wykształcenie ich ojców i matek.

Występuje istotna zależność pomiędzy wykształceniem uzyskanym przez respondenta a wykształceniem ojca, zwłaszcza zaś matki (Chi kwadrat dla wykształcenia ojca 93,898, df 20,  $p < 0,001$ , i Chi kwadrat dla matki 83,812, df 25,  $p < 0,001$ ). Im wyższy poziom edukacyjny ojca, a szczególnie matki, tym potomek ma również większą szansę uzyskać lepsze wykształcenie. Ta zależność dotyczy przede wszystkim edukacji na poziomie wyższym. Dzieci ojców posiadających wykształcenie wyższe w 6 na 10 przypadków osiągnęły je, a matek w 8,5 przypadkach na 10. Badana społeczność podlegała więc takim samym procesom jak całe społeczeństwo polskie.

Tabela 4.9

**Wykształcenie respondentów a wykształcenie ich ojców i matek  
(w %)**

(N = 350)

Wykształcenie respondenta	Wykształcenie ojca i matki respondenta								Razem
	podstawowe		zasadnicze zawodowe		średnie		wyższe		
	O	M	O	M	O	M	O	M	
Podstawowe	9,1	6,8	1,1	0,8	1,4	0,0	0,0	16,7	3,1
Zasadnicze zawodowe	48,1	48,8	41,0	37,2	20,0	19,1	0,0	0,0	36,6
Średnie ogólne	7,8	5,3	7,3	10,7	12,9	12,3	17,6	0,0	8,9
Średnie zawodowe	28,6	33,1	39,9	37,2	31,4	38,3	29,5	0,0	35,2
Wyższe	6,1	6,0	10,7	14,0	34,3	30,3	52,9	83,3	16,2
Razem	22,0	38,0	50,9	34,6	20,0	25,4	4,8	1,7	100,0

Objaśnienia: O – ojciec respondenta, M – matka respondenta; w skład kategorii wykształcenia podstawowego rodziców respondenta wchodzi też kategoria osób o wykształceniu niepełnym podstawowym. Nie wszystkie kolumny sumują się do 100% ze względu na brak danych o wykształceniu matki (0,3%) bądź ojca (2,3%).

Źródło: Obliczenia i badania własne.

Istotne jest tu zwłaszcza prześledzenie procesu zmian pokoleniowych w wykształceniu respondentów i ich rodziców w podziale na pochodzenie regionalne. Chodzi tu głównie o prześledzenie, jak poszczególne grupy badanych dokonały zmian w wykształceniu i czy występuje różnica w poszczególnych grupach pochodzenia regionalnego. Tabela 4.10 i wykres 4.3 obrazują to zjawisko.

Tabela 4.10

**Wykształcenie ojca i matki respondentów a pochodzenie regionalne respondenta**  
(w %)

(N = 350)

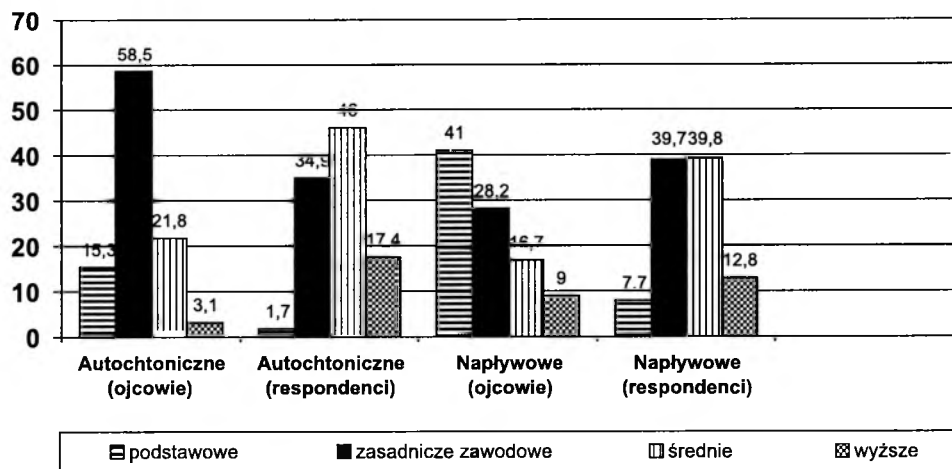
Wykształcenie rodziców respondenta		Pochodzenie regionalne respondenta			Razem
		autochtoniczne	napływowe	mieszane	
Podstawowe	O	15,3	41,0	23,3	22,0
	M	38,0	43,6	27,9	38,0
Zasadnicze zawodowe	O	58,5	28,2	51,1	50,9
	M	36,7	28,2	34,9	34,6
Średnie	O	21,8	16,7	16,3	20,0
	M	23,6	24,4	37,2	25,4
Wyższe	O	3,1	9,0	7,0	4,8
	M	1,3	3,8	0,0	1,7
Brak danych	O	1,3	5,1	2,3	2,3
	M	0,4	0,0	0,0	0,3
R a z e m		65,1	22,3	12,3	100,0

Objaśnienia: O – ojciec respondenta, M – matka respondenta; w skład kategorii wykształcenia podstawowego rodziców respondenta wchodzi też kategoria osób o wykształceniu niepełnym podstawowym.

Źródło: Badania i obliczenia własne.

Porównując powyższe dane, można stwierdzić, że w badanej zbiorowości występuje zróżnicowanie wykształcenia pokolenia rodziców, a w szczególności ojców. W pokoleniu rodziców respondentów Ślązaków wyższe są odsetki osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i średnim, a mniejsze z podstawowym (tylko 15,3% ojców), natomiast w pokoleniu ojców respondentów napływowych jest aż 41% osób z wykształceniem podstawowym, ale też aż 9% ojców z wykształceniem wyższym. Pokolenie rodziców respondentów napływowych jest więc bardziej zróżnicowane. Mniej jest tutaj osób o solidnych kwalifikacjach zawodowych na poziomie zasadniczym zawodowym i średnim, za to więcej posiadających wyższe wykształcenie, a w związku z tym stanowiska kierownicze. Porównując z kolei wykształcenie respondentów z wykształceniem ich rodziców, można stwierdzić, że obydwie grupy pochodzenia regionalnego podniosły swe wykształcenie. W wypadku autochtonów-Ślązaków dotyczyło to jednak przejścia od wykształcenia zasadniczego zawodowego do średniego, a również wyższego. W wypadku napływowych od wykształcenia podstawowego do zawodowego i średniego zawodowego, w mniejszym stopniu wyższego. Istnieje zależność pomiędzy osiągniętym wykształceniem rodziców a wykształceniem respondenta (dla ojców autochtonów – Chi kwadrat 91,368, df 24,  $p < 0,001$ , dla ojców napływowych – Chi kwadrat 33,240, df 16,  $p < 0,01$ , dla matek autochtonów – Chi kwadrat 70,673, df 30,  $p < 0,001$ , dla matek napływowych Chi kwadrat – 50,895, df 16,  $p < 0,001$ ).

Interesujące są porównania w grupie osób, które osiągnęły wyższe wykształcenie. W grupie respondentów autochtonów z wyższym wykształceniem – tylko 11,1% ojców miało wykształcenie wyższe, reszta legitymowała się wykształceniem średnim (44,4%), zasadniczym zawodowym (36,1%) i podstawowym (8,3%). Analogiczne odsetki dla napływowych wynosiły: wykształcenie wyższe – 32,5%, średnie – 41,6%, zasadnicze zawodowe – 18,4%, podstawowe – 7,5%. Można stwierdzić, że kategoria respondentów z wyższym wykształceniem o pochodzeniu napływowym w większym stopniu jest samoodtwarzalna w następnym pokoleniu niż grupa autochtonów. Prawie połowa ojców tych respondentów wykonywała pracę umysłową, a 30% z nich zajmowało stanowiska kierownicze. Autochtoni z wyższym wykształceniem w o wiele większym stopniu mają robotniczy rodowód, tylko 25,5% ojców respondentów wykonywało pracę umysłową, a aż 23,5% było górnikami i 27,5% robotnikami. Można więc stwierdzić, że jest to grupa, która w pokoleniu ojców była bardziej homogeniczna klasowo i zawodowo, a jednocześnie dokonała w większym stopniu awansu społecznego i dzięki osiągniętemu wykształceniu różnicowała się.



Wykres 4.3. Wykształcenie ojców respondentów i respondentów a pochodzenie regionalne (w %)

Źródło: Badania i obliczenia własne.

#### 4.5. Struktura zawodowa badanej populacji

Przedstawienie badanej populacji za względu na wykonywany zawód stanowi istotną, ważną charakterystykę z uwagi na to, że mówi już o tym, czy występuje zjawisko kontynuowania jednej z cech śląskiego etosu pracy, pracy robotnika w przemyśle, a w szczególności górnika. Analiza tego wskaźnika w przekroju pokoleniowym pokazuje, w jakim stopniu badana zbiorowość regionalna kontynuuje tradycję zawodu swoich ojców, a na ile tradycja ta ulega zmianie.



Pytania o zawód i stanowisko rodzą określone trudności. Wiąże się to z tym, że istnieje wiele różnych zawodów, które są wykonywane w różnych miejscach pracy, i nie zawsze rodzaj wykonywanej pracy jest równy innej określonej w ten sam sposób. Socjologowie już od dawna usiłowali sklasyfikować zawody, uwzględniając przy tym zajmowane stanowisko<sup>38</sup>. Jedną z definicji zawodu brzmi: „[...] przez zawód rozumie się wykonywaną konkretną pracę przynoszącą dochód lub zarobek”<sup>39</sup>. Autorzy tej definicji swą klasyfikację oparli na wykazie 16 tys. zawodów, stosowano te kryteria, które w dotychczasowej literaturze socjologicznej uważane były za istotne przy określeniu tych grup. W klasyfikacji nie uwzględniano zawodu wyuczonego i formalnych kwalifikacji, była ona bardzo pojemna. Sytuacja skomplikowała się po 1989 roku, kiedy wobec zmian systemowych i rozwoju gospodarki rynkowej pojawiło się wiele nowych zawodów. Dają się one, co prawda, zaszeregować w ramach tej klasyfikacji, ale nie można zrobić tego precyzyjnie.

**Zawód.** W związku z tym pojawił się również problem, w jaki sposób pytać o zawód respondenta, czy uwzględniać istniejące klasyfikacje, czy opracować własne. Należy też tutaj przypomnieć, że autorka miała do czynienia ze specyficzną społecznością, w której dominowało zatrudnienie w przemyśle wydobywczym. Wykonywanie zawodu górnika stanowiło więc jedną z pierwszych, tradycyjnych cech śląskiego etosu pracy. Postawiono również pytanie o wykonywany zawód ojca oraz dziadków, aby prześledzić ciągłość bądź zmianę w dziedziczeniu zawodu. Ze względu na wielość wykonywanych obecnie zawodów zdecydowano się pozostawić pytanie o zawód respondenta otwarte (pytając o zawód wyuczony i wykonywany), później została podjęta decyzja o pogrupowaniu otrzymanych odpowiedzi. Ponieważ nie było możliwości zweryfikowania odpowiedzi respondentów, zdano się na wiedzę respondentów. Jak wykazują badania socjologiczne, respondenci z reguły prawidłowo potrafia określać swoje zawody<sup>40</sup>. Pytanie o zawód wykonywany uzupełniono pytaniem o jego zgodność z zawodem wyuczonym, o zajmowane stanowisko i rodzaj wykonywanej pracy. Informacje w tej sprawie są więc bardzo szczegółowe. Natomiast w pytaniu o pracę ojca i dziadków respondenta poklasyfikowano możliwości odpowiedzi, uwzględniając zawód, zajmowane stanowisko i rodzaj pracy. W przyjętej kategoryzacji zwrócono uwagę na to, aby wyodrębnić górników, jako że ta kategoria zawodowa szczególnie w sposób formalny świadczyła o trwaniu jednej z pierwotnych cech śląskiego etosu pracy.

Indagowani respondenci z grupy WZ wymienili 58 zawodów wyuczonych i 67 wykonywanych. Wśród wyuczonych dominowały zawody górników (11,7%), następnie elektryków, elektromonterów (10,2%), techników automatyków (8,2%), mechaników samochodowych (6,0%), ekonomistów (5,4%), ślusarzy (4,5%), nauczycieli (3,4), pielęgniarek (2,8%). A więc przeważały profesje przydatne w przemyśle, co wiązało się z dominującą tutaj strukturą wykształcenia i zapotrzebowaniem. Wpływała na to również przewaga mężczyzn w próbie. Do grupy górników wchodziło zarówno górnicy o specjalności eksploatacja węgla, jak i cieśle, mechanicy górnictwa. Zawód ten jako wyuczony częściej wymieniali respondenci o pochodzeniu napływowym niż autochtonicznym. Autochtoni w swych wyborach zwracali uwagę na zawody wymagające konkretnych kwalifikacji, nie związane z górnictwem. Oprócz

<sup>38</sup> *Społeczna klasyfikacja zawodów*. Oprac. M. Pohoski, K. Słomczyński. Warszawa 1978; K. Słomczyński: *Zróżnicowanie społeczno-zawodowe i jego korelaty*. Wrocław 1972.

<sup>39</sup> *Społeczna klasyfikacja...*, s. 11.

<sup>40</sup> L. Gruszczyński: *Położenie społeczne i jego świadomościowe korelaty*. Katowice 1990, s. 73.

ekonomistów i nauczycieli, którzy tutaj w większości legitymowali się wykształceniem wyższym, przedstawiciele pozostałych zawodów mieli wykształcenie zasadnicze zawodowe bądź średnie. Badani w sposób mniej lub bardziej dobrowolny wybierali zawód związany z przemysłem. Jednocześnie jako wskaźnik służyła „ucieczka” od zawodu górniczego. Kształciło się w nim jedynie 11,7% respondentów, czyli tylko tyle zamierzało w przyszłości wykonywać ten zawód.

Interesujące wyniki daje porównanie zawodu wyuczonego respondentów z zawodem wykonywanym. Przede wszystkim o wiele większa jest różnorodność zawodów wykonywanych (o 16 pozycji). Pojawiają się nowe zawody, jak np. ochroniarz, menedżer. Większość zawodów podanych przez respondentów to profesje ogólnie znane i wykonywane. Najwięcej respondentów wykonywało następujące zawody: górnik (22,9% – 80 osób), nauczyciel (4,9% – 17 osób), elektryk (4,9% – 17 osób), ślusarz, tokarz (3,1% – 11 osób), kierowca (3,1% – 11 osób), pielęgniarz (2,9% – 10 osób), sprzedawca (2,6% – 9 osób). Wśród osób z wyższym wykształceniem najczęściej wykonywano zawód nauczyciela, dotyczyło to głównie kobiet o pochodzeniu autochtonicznym. Potwierdza się więc postawiona wcześniej teza, że sytuacja w zawodzie nauczycielskim zmieniła się w porównaniu chociażby do lat sześćdziesiątych i siedemdziesiątych, gdy jeszcze w dużym stopniu nauczycielki były pochodzenia napływowego. Z drugiej strony świadczy to o przywiązywaniu przez Ślązaków dużej wagi do kształcenia dziewcząt.

Najliczniejsza była grupa górników (80 osób), osób wykonujących ten zawód było o 11,2% więcej niż z zawodem wyuczonym<sup>41</sup>. Można więc wnioskować, że spora grupa respondentów, która nie zamierzała wykonywać tego zawodu, kiedyś go podjęła. Należy zaznaczyć, że zawód górnika deklarują, oprócz górników ścianowych, również cieśle górniczy, mechanicy i elektrycy. W skład tej grupy wchodzi także sztygarzy z wyższym wykształceniem. Zmiany miejsca pracy i często zawodu na górniczy był faktem bezspornym, obserwowanym na Śląsku w ciągu lat siedemdziesiątych i osiemdziesiątych. Już w poprzednim rozdziale autorka pracy zwracała na to uwagę. Górnictwo poprzez gratyfikacje materialne i system przywilejów „wsysało” młodych mężczyzn z innych dziedzin gospodarki. Zjawisko to nie dotyczyło tylko Ślązaków, ale też napływowych. Tezę tę potwierdzają dane uzyskane w odpowiedzi na pytanie o zgodność wykonywanego zawodu z wyuczonym. W sposób twierdzący odpowiedziało na nie 65,7% respondentów, 22,5% – negatywnie, 11,3% nie udzieliło odpowiedzi. Spośród 22,5% osób, które odpowiadały, że ich zawód jest niezgodny z wyuczonym, więcej niż połowę stanowiły osoby zatrudnione obecnie w górnictwie. Potwierdza się więc teza, że poprzedni system dzięki uprzywilejowaniu górnictwa i przedłużaniu jego prosperity przedłużał pierwszą z tradycyjnych cech śląskiego etosu pracy, jakim jest praca w górnictwie. „Zmuszał” niejako chcących lepiej zarobić mężczyzn do kontynuowania zawodu górnika<sup>42</sup>.

Spośród przebadanych respondentów-górników ponad połowa (53,8%) miało wykształcenie zasadnicze zawodowe, 37,4% – średnie, najczęściej zawodowe, a tylko 3,8% – wyższe. W podziale na pochodzenie regionalne nieco wyższe od górników napływowych są odsetki

<sup>41</sup> *Górnicy...*, s. 29

<sup>42</sup> Przykłady takich wyborów dostarczyli w trakcie wywiadów nasi eksperci. W latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych pracę w kopalni wybierały osoby po studiach humanistycznych, a na studia górnicze szli najlepsi maturzyści, którzy bez egzaminów mogli podjąć inne studia (w końcu lat siedemdziesiątych istniał system kierowania na studia bez egzaminu trzech najlepszych uczniów z każdej szkoły).

górników – Ślązaków posiadających wykształcenie średnie (A – 31,4%, N – 29,6%). Proporcje się odwracają, jeżeli chodzi o wykształcenie zasadnicze zawodowe (A – 51,0%, N – 55,5%), 3 osoby o pochodzeniu autochtonicznym miały wykształcenie wyższe. Nieco lepiej są więc wykształceni górnicy-Ślązacy niż górnicy napływowi. Spośród górników 36,3% ma niepracujące żony, a najczęściej wykonywanym przez żony zawodem jest ekspedientka (10%) bądź pielęgniarka (7,5%). Osoby wykonujące ten zawód były w wieku od 31 do 45 lat (80%), najwięcej w kategorii wiekowej 36–40 lat (35%). Tylko 7,5% miało poniżej 30 lat. Struktura wieku badanych górników stanowiła więc odbicie procesów zachodzących w tej branży. Wczesne odejście na emerytury powoduje, że mało jest osób po 45. roku życia, natomiast zablokowanie przyjąć do pracy zmniejsza odsetek młodych wśród zatrudnionych<sup>43</sup>. W gronie górników 57,5% miało pochodzenie autochtoniczne, 32,5% napływowe, a 10,0% mieszane. Jeżeli jednak odniesiemy te dane do procentowego udziału tych grup pochodzenia regionalnego w całości próby, to w grupie autochtonów znajdzie się 20,1% respondentów, którzy wykonują ten zawód, w grupie napływowych – 33,3%, a w grupie mieszanych – 18,6%. Częściej więc wśród napływowych spotyka się górników niż wśród Ślązaków. Potwierdza tę tezę fakt, że w gronie osób z zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym wykształceniem odnotowuje się wyższe odsetki osób napływowych, które wykonują zawód górnika niż wśród autochtonów (zasadnicze zawodowe: A – 30,0%, N – 48,4%, M – 23,5%, średnie zawodowe: A – 15,3%, N – 0,4%, M – 21,4%). Wziąwszy pod uwagę, że respondenci pod względem zawodu byli dobierani losowo, można stwierdzić, że wykonywanie zawodu górnika jako kontynuację jednej z pierwszych, tradycyjnych cech śląskiego etosu pracy częściej realizują osoby napływowe niż rodowici Ślązacy. Świadczyłyby o tym również odpowiedzi na pytanie o zawód współmałżonka. Współmałżonka górnika miało 7% respondentek o pochodzeniu autochtonicznym, a 14,1% – napływowym i 9,3% – mieszanym. W autochtonicznej gminie Wiry odsetek górników wśród respondentów wynosił 16%.

Interesujące jest zwłaszcza prześledzenie, na ile respondenci-górnicy kontynuują zawód górniczy w rodzinie, w jakim stopniu występuje dziedziczenie zawodu górnika, co szczególnie dotyczy Ślązaków. Otóż ojców-górników miało aż 68,8% respondentów górników-Ślązaków, czyli można stwierdzić, że dziedziczenie zawodu występuje w dużym stopniu. Jeśli jednak sięgnąć głębiej i zobaczyć, jaki zawód wykonywał dziadek respondentów-górników autochtonicznego pochodzenia, to okaże się, że tylko 43,2% górników-Ślązaków miało dziadka ze strony ojca-górnika, co świadczy o dziedziczeniu zawodu w dużo mniejszym stopniu. Zastanawiająco wysoki jest natomiast odsetek dziadków, którzy wykonują zawód rolnika (35,7%). Wyjaśnienia tej sytuacji należy szukać w tym, że część respondentów-górników deklarujących pochodzenie regionalne śląskie miało ojców-górników pochodzenia napływowego (stad dziadkowie rolnicy), czyli wywodzili się z małżeństw mieszanych. Ich ojcowie byli górnikami w pierwszym pokoleniu. Odsetek Ślązaków-górników kontynuujących ten zawód w dwu pokoleniach spada więc drastycznie – do około 40%. Potwierdza się więc teza autorki, że to ludność napływowa zwerbowana do pracy w górnictwie kontynuuje w dużym stopniu genetyczną cechę śląskiego etosu pracy. Ludność autochtoniczna dzięki uzyskaniu

<sup>43</sup> Za wskaźnik służy tutaj sytuacja, jaka zaistniała w jednej z badanych miejscowości – Gostyni. Tradycją istniejącą od lat na Śląsku było organizowanie przez dzieci w dniu 4 grudnia Dnia Górnika w szkołach i przedszkolach. Na taką uroczystość zapraszało się tatę-górnika. W 1998 r. w przedszkolu w najmłodszej grupie wiekowej żadne z dzieci nie miało tatę-górnika, którego można by zaprosić na taką uroczystość.

innych kwalifikacji częściej podejmuje zawody niegórnictwa. W społeczności Ślązaków następuje więc większe różnicowanie się zbiorowości – od społeczności homogenicznej klasowo i zawodowo do społeczności heterogenicznej, zróżnicowanej ze względu na osiągnięte wykształcenie, wykonywany zawód i osiągane dochody. W społecznościach tych występują takie same procesy, jakie miały miejsce w górniczych społecznościach RFN-u w latach sześćdziesiątych i siedemdziesiątych. Cechowały je: kształcenie się młodej generacji, brak kontynuacji zawodu w rodzinie, zróżnicowanie zawodowe, ruchliwość wewnątrz-pokoleniowa<sup>44</sup>.

W grupie WS (120 osób) najliczniej byli reprezentowani górnicy (27,3%), następnie elektrycy, elektromonterzy (5,8%), nauczyciele (5,0%), ekonomiści (4,8%), lekarze, farmaceuci, stomatolodzy (4,1%). W grupie liczniej występowały osoby na stanowiskach kierowniczych (25,4%) oraz pracujące na własny rachunek (9,5%).

**Stanowisko.** Dane o zawodzie respondenta uzupełnia informacja o zajmowanym stanowisku. Można ją uzyskać, opierając się na formalnych danych lub na danych podanych przez respondenta. Oparto się na tym drugim źródle, przy czym tylko w niektórych wypadkach istniała możliwość weryfikacji podanych przez respondenta danych. Pytając go o drogę zawodową, indagowano również o zajmowane stanowisko. Po przeanalizowaniu materiału badawczego stanowiska podzielono na kilka kategorii: 1) stanowiska kierownicze, 2) stanowiska specjalisty, 3) stanowiska szeregowie. Oczywiście, podział ten jest niedoskonały i zbyt uproszczony ze względu jednak na mnogość zakładów i firm zatrudniających respondentów nie można ich było ujednolicić. Ponieważ pytanie o to miało charakter otwarty, nie wszyscy respondenci udzielili odpowiedzi (17,5%). Spośród pozostałych respondentów 11,7% zajmowało stanowisko kierownicze, 7,0% – stanowisko specjalisty, 63,8% – stanowisko szeregowie. Stanowiska kierownicze częściej zajmują osoby pochodzenia napływowego (N – 15,3%, A – 10,3%), stanowisko specjalisty autochtoni (A – 7,1%, N – 3,7%). Oczywiście stanowiska kierownicze najczęściej są skorelowane z posiadaniem wyższego wykształcenia. Występują tu jednak różnice pomiędzy respondentami o różnym pochodzeniu regionalnym. Respondenci-Ślązacy legitymujący się wyższym wykształceniem rzadziej sprawują funkcje kierownicze niż napływowi (A – 15%, N – 30,0%). Wynika to z faktu, że w tej grupie są nauczycielki-Ślązaczki, z których tylko dwie piastują funkcje kierownicze.

**Praca ojca, dziadków i matki.** Istotnym czynnikiem, który wiele wyjaśnia w badaniach dotyczących etosu pracy oraz przenoszenia w ramach pokoleń treści z nim związanych, jest przesłedzenie zawodów i stanowisk wykonywanych przez poprzednie pokolenia respondenta. W trakcie realizowania swej roli zawodowej ojciec może przekazać synowi wartości z nią związane, może przekonać go do jej podjęcia, ale również syn może przez obserwację uciążliwości związanej z danym zawodem zdecydować o wyborze innego. Analiza charakterystyk związanych ze strukturą zawodową byłaby więc niepełna, jeśli nie zostałyby uwzględnione praca wykonywana przez poprzednie pokolenia i gdyby nie pokazano zróżnicowania regionalnego.

Zadano więc pytania o pracę ojca respondenta oraz pracę jego dziadków ze strony ojca i matki. W szczególności zwrócono uwagę na wykonywanie tak charakterystycznego kiedyś dla ludności autochtonicznej zawodu górnika. Uwzględniony został również zawód rolnika,

<sup>44</sup> J. K. Tillman: *Teorie socjalizacji. Społeczność, instytucje, upodmiotowienie*. Warszawa 1996, s. 247–255.

specyficzny dla ojców i dziadków ludności napływowej. Wymienione kategorie zawodowe są dostosowane do specyfiki badanego środowiska (nie wydzielono zawodu hutnika ze względu na małą liczebność). Uzyskane wyniki przedstawia tabela 4.11.

**Praca ojca i dziadków respondentów a pochodzenie regionalne**  
(w %)

Tabela 4.11

(N = 350)

Wykonywany zawód i stanowisko	Pochodzenie regionalne respondenta								
	autochtoniczne			napływowe			mieszane		
	Ojciec	DO	DM	Ojciec	DO	DM	Ojciec	DO	DM
Szeregowy górnik	34,1	34,1	35,5	12,8	0,0	0,0	39,4	7,0	23,4
Niższy dozór górniczy	5,7	4,8	6,1	6,4	1,3	0,0	9,3	2,3	7,0
Robotnik	32,2	19,2	24,0	28,2	11,5	11,5	30,2	7,0	18,6
Niższy dozór	4,8	0,4	2,2	0,0	0,0	3,8	4,7	2,3	2,3
Rolnik	1,7	17,0	14,8	14,1	43,6	48,7	4,7	58,2	18,6
Rzemieślnik	6,1	7,4	6,1	15,4	11,5	5,1	2,3	2,3	9,3
Pracownik umysłowy	6,6	2,6	1,3	12,8	7,7	1,3	0,0	0,0	2,3
Wyższy dozór	6,6	0,9	1,3	9,0	1,3	2,6	4,7	0,0	4,7
Inny	2,2	0,9	0,4	1,3	1,3	2,6	4,7	2,3	7,0
Brak informacji	0,0	12,7	8,3	0,0	21,8	24,4	0,0	18,6	6,8
Razem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Objaśnienia: DO – dziadek ze strony ojca, DM – dziadek ze strony matki.

Źródło: Badania i obliczenia własne.

Tabela 4.11 pokazuje kilka prawidłowości, jeśli chodzi o wykonywaną pracę ojca i dziadków respondenta. Wynika z niej przede wszystkim, że większa jest znajomość wykonywanej pracy dziadków wśród autochtonów (tylko 12,7% nie wie, co robił dziadek ze strony ojca) niż wśród napływowych (24,5% nie wie, co robił dziadek ze strony matki). Wynika to oczywiście z faktu, że dziadkowie autochtonów byli na miejscu i ich znajomość była większa. Ojcowie respondentów o pochodzeniu autochtonicznym w około 40% byli z reguły zwykłymi górnikami. Również taki sam był udział w tej grupie zawodowej dziadków respondentów. Rodowód górniczy w dwu pokoleniach ma więc 40% respondentów pochodzenia autochtonicznego. W pokoleniu ojców wzrósł odsetek pracujących w zawodach robotniczych w porównaniu do pokolenia dziadków, oznaczałoby to więc odchodzenie od wykonywania zawodu górniczego pokolenia ojców naszych respondentów. W 70% respondenci pochodzenia autochtonicznego mają robotniczy (w tym górniczy) rodowód, co potwierdza realizację jednej z cech tradycyjnego śląskiego etosu pracy. W pokoleniu ojców zmniejszył się odsetek robotników, natomiast powiększył pracowników sprawujących funkcje kierownicze do 6,6%, co jest związane z uzyskaniem

lepszego formalnego wykształcenia i wyższych kwalifikacji przez pokolenie ojców respondentów.

Inaczej przedstawia się praca ojca i dziadków respondentów napływowych. Ojcowie respondentów w 46% byli pochodzenia robotniczego, a w 20,0% – górniczego, co świadczyłoby o dwóch ich cechach, po pierwsze, że część napływowych przybyła na Śląsk jako dzieci, a ich ojcowie pracowali już w tutejszym przemyśle węglowym, po drugie, że pochodzą z małomiasteczkowych społeczności robotniczych. Niemal więc około 50% napływowych, zanim podjęło na Śląsku pracę, mogło mieć przekazane pewne tradycje i wzory związane z zawodami robotniczymi, a nawet górniczym. Mieli oni również możliwość, że względu na dłuższy czas przebywania tutaj, zasymilowania się na Śląsku. Ojców-rolników miało więc 14,1% respondentów napływowych, a 15,4% – ojców-rzemieślników i są to znacznie wyższe odsetki niż w autochtonów. Świadczy to o wiejskim rodowodzie badanych. Są robotnikami w pierwszym pokoleniu. Zdecydowanie wyższe odsetki respondentów o pochodzeniu napływowym mają w swym rodowodzie dziadków-rolników (prawie 50%). Pokolenie ojców respondentów napływowych różni się jeszcze jedną cechą, wyższy jest w nim udział ojców, którzy pełnili funkcje kierownicze (N – 9,0%, A – 6,6%) i osób, którzy wykonywali pracę umysłową (N – 12,8%, A – 6,6%). Świadczyłoby to o tym, że pokolenie ojców napływowych w większym stopniu zajmowało pozycje kierownicze i wykonywało prace umysłowe niż pokolenie ojców-Ślązaków, co wymaga wyższych kwalifikacji formalnych i lepszego wykształcenia<sup>45</sup>. Potwierdza to więc wcześniejsze wnioski o wyższym udziale procentowym osób z wyższym wykształceniem w populacji ojców respondentów napływowych. Populacja ojców respondentów napływowych z jednej strony jest więc gorzej wykształcona, częściej wykonująca zawód rolnika, z drugiej strony istnieje tu grupa osób lepiej wykształconych i zajmujących funkcje kierownicze.

Najbardziej interesująca sytuacja rysuje się u respondentów o pochodzeniu mieszanym. Wśród ojców respondentów o pochodzeniu mieszanym występuje aż 50% osób pracujących w górnictwie, czyli więcej niż w grupie autochtonów. Biorąc pod uwagę, że w tej grupie jest jeszcze powyżej 30-procentowa grupa ojców, którzy pracowali na stanowiskach robotniczych, to otrzymamy aż 80% respondentów pochodzenia robotniczego. Wyjaśnienia, które z rodziców respondentów pochodzenia mieszanego było napływowe, a które autochtoniczne, należy szukać uwzględniając rodzaj pracy dziadków. Otóż aż 58% dziadków ze strony ojca było rolnikami, a tylko 9,3% – górnikami i 6,3% – robotnikami. Z kolei dziadkowie ze strony matki w 48,3% to robotnicy, a w 30% górnicy. Dane te świadczą o tym, że badani respondenci o pochodzeniu mieszanym najczęściej mają matkę-Ślązaczkę, a ojca napływowego, pochodzącego ze wsi. Taką prawidłowość w zawieranych małżeństwach opisano już w literaturze socjologicznej<sup>46</sup>. Jak już autorka pracy stwierdziła, w całym okresie powojennym na Śląsk napływali młodzi mężczyźni w poszukiwaniu zatrudnienia. Praca i dobre zarobki były oferowane głównie w górnictwie. Część z nich żeniła się z miejscowymi dziewczętami. Dzieci z tych małżeństw zostały więc wychowane w miejscowym śląskim środowisku przez ojca-górnika. Ci mężczyźni o pochodzeniu napływowym kontynuowali jedną z cech tradycyjnego śląskiego etosu pracy, pracę w charakterze górnika, a poprzez asymilację w rodzinie śląskiej realizowali również inne wartości i normy śląskiego etosu pracy.

<sup>45</sup> J. Burzyński: *Wzory ruchliwości...*, s. 132.

<sup>46</sup> H. Dutkiewicz: *Małżeństwa mieszane w czterech miastach GOP-u jako wskaźnik integracji społecznej*. Katowice 1968.

**Praca matek respondentów.** Dane o pracy ojca i dziadków respondentów uzupełniają informacje o pracy matki. Wykształcenie i praca matki często w większym stopniu wpływają na aspiracje i wykształcenie dziecka niż praca ojca. Matka przez częstszy kontakt z dzieckiem wpływa na jego aspiracje, dziecko ma możliwość obserwacji jej ról zawodowych oraz podziału pracy w domu podczas odgrywania tych ról. Zadanie tego pytania miało również na celu stwierdzenie, na ile w środowisku śląskim była kontynuowana tradycyjna rola kobiety jako gospodyni domowej, związana ze śląskim etosem pracy. Zaciekawienie budziła również odpowiedź na pytanie, czy badani respondenci byli wychowywani przez gospodynie domowe, czy przez pracujące matki, nie chcące kontynuować takiej drogi życiowej.

Pytanie o zawód matki pozostawiono otwarte. Później zawody te podzielono na cztery rodzaje (zdając sobie sprawę z uproszczenia tego podziału). Wyodrębniono więc: 1) zawody związane z wykonywaniem pracy umysłowej (nauczycielki, urzędniczki, lekarki), 2) zawody związane z wykonywaniem pracy fizycznej, 3) zawody związane z pracą w usługach (ekspedientki, fryzjerki), 4) gospodynie domowe. Tabela 4.12 przedstawia wyniki w podziale na pochodzenie regionalne.

Tabela 4.12

**Praca matki respondenta a pochodzenie regionalne**  
(w %)

(N = 350)

Rodzaj pracy wykonywanej przez matkę respondenta	Pochodzenie regionalne respondenta			Razem
	autochtoniczne	napływowe	mieszane	
Pracownik umysłowy	20,5	17,9	30,2	21,1
Pracownik fizyczny	27,5	33,3	23,3	28,3
Pracownik usług	16,6	6,4	7,0	13,1
Gospodyni domowa	35,4	41,0	39,5	37,2
Brak danych	0,0	1,4	0,0	0,3
<b>R a z e m</b>	65,1	22,3	12,3	100,0

Źródło: Badania i obliczenia własne.

Po analizie odpowiedzi okazało się, że większy odsetek matek respondentów-Ślązaków pracuje zawodowo (64,6%) niż matek respondentów napływowych (57,6%). Wpływ na ten drugi wynik może mieć częściowo wiejskie pochodzenie osób napływowych, u których kobieta nie pracowała zawodowo. Taki wysoki odsetek respondentów-Ślązaków, których matki pracują bądź pracowały zawodowo, świadczyłby o zaniechaniu realizacji podziału ról w rodzinie na męskie zawodowe i kobiece domowe już w poprzednim pokoleniu. Odgrywanie przez kobietę roli zawodowej kłóciłoby się z tradycyjnym śląskim etosem pracy, określającym miejsce kobiety w domu. Jednocześnie istniałaby potencjalna sytuacja przenoszenia pewnych wartości pracy przez kobiety do zawodów przez nie wykonywanych. Matki responden-

tów-Ślązaków częściej pracują w sferze usług niż matki respondentów napływowych (A – 6,6%, N – 6,4%), częściej również jako pracownice umysłowe (A – 20,5%, N – 17,9%). Matki respondentów napływowych, jeśli podejmowały pracę, to częściej jako pracownice fizyczne (A – 27,5%, N – 33,3%). Potwierdza się więc wcześniejsze twierdzenie, że matki napływowych są relatywnie gorzej wykształcone i częściej wykonują pracę nie wymagającą kwalifikacji. Jednocześnie istnieje wśród nich relatywnie wyższy odsetek osób z wyższym wykształceniem sprawujących funkcje kierownicze niż wśród matek autochtonów.

Kończąc przedstawianie badanej populacji, można się pokusić o kilka wniosków, które będą równocześnie uogólnieniami. Autorka pracy uważa bowiem, że badane miejscowości są reprezentatywne dla podobnych miejscowości śląskich, rozwijających się dzięki kopalni, a pewne zauważalne procesy zachodzące w strukturze ludności są dla nich charakterystyczne.

1. Ludność napływowa w badanej populacji jest ustabilizowana życiowo (w większości posiada rodziny), brak jest osób młodych (do 30 lat), co jest rezultatem zahamowania procesów migracyjnych na Śląsk w związku z brakiem zapotrzebowania na nowych pracowników, a szczególnie restrukturyzacją górnictwa.

2. Przybyła na Śląsk ludność napływowa dzieliła się na dwie grupy: robotników (najczęściej górników), którzy byli zwykłymi pracownikami, oraz wysoko wykwalifikowaną kadrę, która piastowała kierownicze stanowiska. Środek tej struktury zajmowali Ślązacy, którzy posiadali solidne kwalifikacje zawodowe. Ten podział utrzymuje się częściowo do chwili obecnej.

3. Udział Ślązaków w grupie osób z wyższym wykształceniem jest takim sam, a nawet wyższy od udziału osób napływowych. Nowe pokolenie Ślązaków w dużym stopniu zmieniło wykształcenie z zasadniczego zawodowego na średnie i wyższe.

4. Analiza struktury zawodowej badanej populacji świadczy o tym, że zarówno grupa autochtonów, jak i napływowych kontynuuje tę cechę tradycyjnego śląskiego etosu pracy, jaką jest praca w górnictwie. Należy jednak podkreślić, że napływowi czynią to w stopniu większym niż Ślązacy. Śląski etos pracy, tradycyjnie utożsamiany z pracą górnika, w dużym stopniu realizuje więc ludność napływowa.

5. Odejście od realizacji tradycyjnego śląskiego etosu pracy dokonało się również z chwilą podjęcia pracy zawodowej przez kobiety, co nastąpiło w pokoleniu matek respondentów.

6. Zarówno społeczność napływowych, jak i społeczność Ślązaków jest zróżnicowana. Bardziej zróżnicowana jest jednak zbiorowość Ślązaków, która będąc kiedyś homogeniczną społecznie i zawodowo, rozwarstwiła się ze względu na osiągnięty poziom wykształcenia, a w związku z tym – wykonywaną pracę.



## Rozdział 5

# Śląski etos pracy czy nowy etos pracy na Śląsku?

### 5.1. Wprowadzenie

W rozdziałach piątym i szóstym zaprezentowano wyniki badań empirycznych, akcentujących związki pomiędzy częścią teoretyczną i empiryczną pracy. Ta druga stanowi weryfikację sformułowanej wcześniej koncepcji teoretycznej. Przedmiotem zainteresowania autorki pracy oprócz zmian strukturalnych, które w sposób formalny świadczyły o kontynuacji jednej z cech śląskiego etosu pracy, są również elementy konstytutywne związane z etosem. Chodzi o wartości, normy, grupowy charakter etosu wyrażający się w funkcjonowaniu stereotypu oraz behawioralny kontekst wyrażający się w zachowaniach. Rozdział piąty poświęcono wartości pracy, która jest najważniejszym elementem w koncepcji etosu. Będzie ona rozpatrywana na dwu płaszczyznach; najpierw jako jedna spośród innych wartości, następnie spośród innych rodzajów aktywności i innych typów działania. Z drugiej strony przedstawiono wartości różnych aspektów etosu pracy oraz te cechy, które były kiedyś charakterystyczne dla śląskiego etosu pracy. Oprócz wartości analizowane są również normy związane z pracą. Realizacja etosu zawsze łączona była z grupą. Ślązacy jako zbiorowość byli postrzegani stereotypowo, w szczególności jeśli konfrontacja dotyczyła napiływowych „z Polski”. To stereotypowe postrzeganie dotyczyło również pracy, którą wykonywali. Dlatego rozdział piąty dotyczy również stereotypowego postrzegania elementów etosu pracy w grupie Ślązaków i Polaków oraz związanych z nim zachowań. Na zakończenie rozdziału piątego przedstawiono te wartości i normy śląskiego etosu pracy, które uległy zmianie oraz te, które pozostały w nie zmienionej postaci.

Przedmiotem rozdziału szóstego są działania i zachowania respondentów, czyli realizacja sfery behawioralnej etosu. Ujęto je w pewne strategie, skoncentrowane na aktualnych i przyszłych problemach wynikających z działań na rynku pracy respondentów oraz przygotowania do odgrywania ról zawodowych swoich dzieci. Te działania i zachowania pokazują, jak zmienił się etos pracy Ślązaków. Część empiryczną przedstawiono na podstawie wyników wywiadów skategoryzowanych (N = 350), uzupełnionych wynikami uzyskanymi z analizy treści wypowiedzi z wywiadów swobodnych (N = 120), dotyczących przedstawianej problematyki. Wywiady swobodne pozwalają na pogłębienie badanej problematyki oraz na ilustrację analizowanego materiału statystycznego cytatami z wywiadów. Wyniki tych badań pozwalają na weryfikację części teoretycznej i przedstawienie współczesnego etosu pracy.

## 5.2. Obraz śląskiego etosu pracy w świadomości badanych

Zjawisko śląskiego etosu pracy, a w szczególności świadomość różnicy charakteru wykonywanej pracy, było postrzegane zarówno przez samych Ślązaków, jak i przez mieszkańców innych części Polski. Śląsk kojarzono zawsze jako miejsce ciężkiej pracy w przemyśle, najczęściej w górnictwie. W świadomości zbiorowej oprócz tego symbolu istniały również cechy tego etosu, które były postrzegane zarówno przez Ślązaków, jak i przybyłą ludność napływową<sup>1</sup>. Zjawisko to było oczywiście bardziej widoczne w pierwszych latach po II wojnie światowej niż później, kiedy to nastąpiła „dualizacja” śląskiego etosu pracy i zaczęto odchodzić od realizacji w pracy zawodowej jego tradycyjnych cech.

W celu kontynuacji danego zjawiska społecznego ważny jest jego przekaz oraz trwanie w pamięci zbiorowej i indywidualnej. Dokonuje się to najczęściej przez przekaz międzypokoleniowy w rodzinie ze względu na to, że jest ona tą grupą socjalizacyjną, w której dokonuje się to w sposób naturalny – poprzez przykład starszego pokolenia, przekazywanie wartości w sferze werbalnej, a także behawioralnej. Oprócz rodziny przekaz następuje za pośrednictwem środowiska lokalnego, sąsiedzkiego i zawodowego. W związku z tym oczywiście większą szansę przekazu i kontynuacji tego zjawiska mają Ślązacy niż ludność napływowa. Funkcjonowanie w świadomości zbiorowej zjawiska umożliwia kontynuowanie jego cech w warunkach istnienia dogodnych warunków makrospołecznych. Dlatego prezentację wyników badań dotyczących funkcjonującego teraz etosu poprzedzono pytaniem o to, z czym kojarzy się śląski etos pracy i czy zjawisko to występuje. Miało ono charakter otwarty, stąd uzyskano zróżnicowane odpowiedzi. Podzielono je na kilka typów. Tabela 5.1 ilustruje je z uwzględnieniem podziału na pochodzenie regionalne.

Zdecydowana większość badanych wie, że istniało takie zjawisko jak śląski etos pracy. Można mówić o trzech dominujących typach odpowiedzi: pierwszym, w którym występuje obraz tradycyjnego śląskiego etosu pracy rozumianego jako zespół cech, drugim, w którym mamy do czynienia z obrazem „komunistycznego śląskiego etosu pracy”, trzecim, w którym występują obydwa obrazy łącznie. Niewielki odsetek osób, 1,2%, nie odpowiedziało na to pytanie.

Około 75% respondentów kojarzy to zjawisko z obrazem tradycyjnego śląskiego etosu pracy (pozycje 1 i 4), z tego 66,2% określa zjawisko przez wymienianie cech (pozycja 1). Wymieniane są takie cechy, jak: pracowitość, sumienność, dyscyplina, czystość, posłuszeństwo, dobra organizacja. Najczęściej wskazywano na pracowitość: [...] *to coś takiego jak pracowity jak Ślązak, robotny jak Ślązak, szczery, uczciwy.* (M, 30, Ś, W, Ms 24)<sup>2</sup>. Następną cechą, o której mówili respondenci, to uczciwość: [...] *etos pracy, można powiedzieć, to w skrócie była ta uczciwość, co była na Śląsku.* (M, 45, Ś, TZ, Ms 20).

<sup>1</sup> Por. W. Mrozek: *Rodzina górnicza. Przekształcenia społeczne w górnośląskim środowisku górniczym*. W: „Górnośląskie Studia Socjologiczne”. Red. P. Rybicki. T. 2. Katowice 1965, s. 111; W. Mrozek: *Górnośląska rodzina robotnicza w procesie przeobrażeń*. Katowice 1987, s. 90–91.

<sup>2</sup> Cytaty z wywiadów swobodnych oznaczone są następującymi symbolami odnoszącymi się do cech respondenta: 1) M – mężczyzna, K – kobieta; 2) wiek; 3) Ś – Ślązak, N – napływowy, M – mieszański; 4) W – wykształcenie wyższe, TZ – średnie zawodowe, LO – średnie ogólne; ZZ – zasadnicze zawodowe, P – podstawowe; 5) Ms – wywiad przeprowadzony w Murckach, Ks – wywiad przeprowadzony w Kochłowicach, Ws – wywiad przeprowadzony w Wyrach lub w Gostyni, na końcu numer danego wywiadu.

Tabela 5.1

**Skojarzenia związane ze śląskim etosem pracy wśród badanych  
(w %)**

(N = 350)

Obraz śląskiego etosu pracy	Pochodzenie regionalne			Razem
	autochtoniczne	napływowe	mieszane	
1. Określenie przez wymienienie cech (pracowitość, solidność, uczciwość)	66,4	66,7	53,5	66,2
2. Górnictwo, hutnictwo	22,7	16,7	23,3	21,4
3. Komunizm	23,1	25,6	18,6	23,1
4. Dawne przedwojenne czasy	7,6	12,8	4,7	8,4
5. Imprezy górnicze	2,2	7,7	4,7	3,8
6. Wysokie zarobki na Śląsku	14,7	21,8	18,6	16,8
7. Duża liczba zakładów pracy	24,8	10,3	25,6	21,7
8. Nie wiem	8,9	11,5	9,3	9,5

U w a g a: Odsetki nie sumują się do 100%, ponieważ w jednej odpowiedzi mogło wystąpić kilka typów.

Ź r ó d ł o: Badania i obliczenia własne.

Aksjologiczne cechy etosu są postrzegane przez badanych jako część śląskiej kultury i śląskiej tożsamości. Są one wymieniane zarówno przez Ślązaków, jak i napływowych. Nie występują tutaj większe różnice. Oznaczałoby to, że ludność napływowa tak samo jak Ślązacy posiada w świadomości zbiorowej cechy związane z funkcjonowaniem tradycyjnego śląskiego etosu pracy, szczególnie dotyczy to osób z wyższym wykształceniem znających historię i kulturę tych ziem: *Niewątpliwie coś takiego było w charakterze mieszkańców tych ziem. Takie podejście do pracy. Te ziemie były pod wpływem Niemiec. O tej sumienności, rzetelności i uczciwości mówiło się i to istniało. Nie można było czegoś nie zrobić. To było jak obowiązek. Jestem z dozoru górniczego i pracowałem z takimi Ślązakami.* (M, 43, N, W, Ms 29). Cechy tego etosu są często łączone z przekazem rodzinnym i rodzina jest ich najważniejszym nośnikiem, co zauważa również ludność napływowa, która była pozbawiona takich tradycji rodzinnych i codziennego kontaktu z szerszą rodziną ze względu na odległość: *Śląski etos pracy podoba mi się z całym etosem śląskim. To znaczy, myślę o tych śląskich rodzinach. Ludzie tam są z natury pracowici, cenią sobie wartości rodzinne. Podoba mi się to. Oczywiście nie wszyscy. Uważam, że to pozytywnie odróżnia Śląsk od innych regionów Polski. Brak im tylko odwagi, tego tupetu w prezentowaniu swojej osoby. Oni pracują rzetelnie na swoje konto, rzetelnie we własnym imieniu. Wtedy czują się pewni siebie.* (K, 48, N, W, Ks 38).

Drugi typ skojarzeń (pozycje: 2, 3, 5, 6, 7) to te cechy, które były propagowane w okresie realnego socjalizmu. W sumie w ten sposób śląski etos pracy scharakteryzowało powyżej 86% respondentów. Świadczyłoby to o odzwierciedleniu w świadomości badanych „dualizacji” śląskiego etosu pracy w tym okresie i utożsamianiu tego zjawiska w taki właśnie sposób, jak pokazywała je propaganda komunistyczna: [...] *kojarzy mi się z propagandą sukcesu, minionymi latami. Wtedy to chwalono się, ile to zakładów budowano, a szczególnie kopalń.* (M, 45, Ś, W, Ks 39). *Kojarzy mi się z górnictwem za Gierka. Wtedy*

*to górnik był szanowany, ceniło się pracę górnika.* (M, 44, Ś, ZZ, Ms 9). Wyczuwana jest w tych wypowiedziach reminiscencja za minionymi, dobrymi czasami, w których pozycja grup zawodowych zatrudnionych w przemyśle ciężkim była wysoka zarówno ze względów materialnych, jak i prestiżowych. Większą tęsknotę za tamtymi czasami odnotowano w grupie napływowych, szczególnie wtedy, gdy kojarzyli śląski etos pracy z wysokimi zarobkami na Śląsku. Świadczy to o tym, że utożsamiają swój etos pracy z motywem przyjazdu do tego regionu: *Wysokie zarobki i możliwość urzędzenia się tutaj. To według mnie był śląski etos pracy.* (M, 42, N, ZZ, Ks 12).

Trzeci typ obrazu to połączenie tych dwóch rodzajów skojarzeń. W wielu wypowiedziach można spotkać cechy tradycyjnego śląskiego etosu pracy, a również te związane z wykreowanym przez propagandę komunistyczną: *Śląski etos pracy to sumienna uczciwa praca, a również to, co nawciskali za komuny, górnicy, hutnicy, parady, stroje, medale. To też nazywali etosem pracy.* (M, 42, N, W, Ks 9). Zarówno w pamięci zbiorowej Ślązaków, jak i napływowych występują obydwa obrazy śląskiego etosu pracy (brak tutaj większych różnic w wypowiedziach indagowanych na ten temat).

Funkcjonowanie skojarzeń związanych ze śląskim etosem pracy jest zależne od wieku i wykształcenia. Osoby młodsze, będące w zdecydowanej większości autochtonami, rzadziej kojarzą śląski etos pracy z tradycyjnymi cechami, natomiast częściej z komunizmem. Świadczyłoby to o efektywnym oddziaływaniu propagandy komunistycznej i ukształtowaniu w świadomości młodzieży w pierwszej kolejności takiej wersji etosu. Świadczyłoby to również o słabnącym już przekazie pokoleniowym tego etosu bądź o braku zainteresowania tą problematyką wśród młodego pokolenia. Osoby starsze i w średnim wieku częściej natomiast wymieniają zespół cech jako skojarzenia związane ze śląskim etosem pracy. Ci respondenci mają w swej pamięci cały kontekst zachowań związany z tradycyjnym śląskim etosem pracy oraz przekaz międzypokoleniowy i w swoich wypowiedziach tak właśnie etos kojarzą: *Dyscyplina i solidność w pracy były rygorystyczne. To było poczucie godności człowieka, że trzeba było wykonać robotę. Człowiek, który unikał pracy, był traktowany jak margines społeczny. Nam w domu to tak przekazali.* (K, 56, Ś, W, Ks 50).

Szczególnie jednak obraz śląskiego etosu pracy jako zespołu cech ukazują osoby lepiej wykształcone. W miarę wzrostu wykształcenia opis i wyjaśnienie, czym jest śląski etos pracy, obfituje w bogatsze wyjaśnienia. Szczególnie u Ślązaków można odnotować przekaz międzypokoleniowy, który występował w sferze werbalnej i behawioralnej. Ślązacy z wyższym wykształceniem są bardziej świadomi obecności tego zjawiska i jego kontynuacji niż ci z zasadniczym zawodowym wykształceniem. Opisują istnienie takiego zjawiska oraz sposób, w jaki pewne cechy związane z etosem zostały im przekazane przez poprzednie pokolenie: *U nas w domu na pewno istniał etos pracy. Obie rodziny były typowo śląskie, ze strony matki i ojca, z tradycjami powstańczymi. Praca musiała być wykonana porządnie i solidnie. Nie było mowy o jakimkolwiek lekceważeniu. Ojciec był pracownikiem dozoru niższego szczebla i często opowiadał o swojej pracy.* (M, 47, Ś, W, Ms 17). Sfera behawioralna etosu jest w sposób świadomy przez nich kontynuowana w pracy zawodowej nawiązując do tego w swoich wypowiedziach: *Ojciec pracował w przemyśle ciężkim. Nie rozmawiano o pracy, ale przekaz pracy wynikał z dobrego wykonywania obowiązków niezależnie co by to nie było, z sumienności. Ja staram się to kontynuować w swojej pracy.* (K, 36, Ś, W, Ks 21). O przekazie takich właśnie cech

w swoich rodzinach mówiło w wywiadach swobodnych 80% badanych Ślązaków z wyższym wykształceniem.

Druga część pytania o śląski etos pracy dotyczyła tego, czy na Śląsku jeszcze mamy do czynienia z takim zjawiskiem. Ponad 1/3 respondentów (35,6%) uważa, że istnieje śląski etos pracy, 16,3% uważa, że jest, ale już zanika. Tylko 18,5% respondentów stwierdziło zdecydowanie, że nie ma go już. Reszta respondentów (około 1/3 badanych) nie potrafiła odpowiedzieć na pytanie. O istnieniu śląskiego etosu pracy, szczególnie występującego w małych lokalnych społecznościach i kojarzonego z tradycyjnymi cechami, są przekonani przede wszystkim starsi wiekiem respondenci – Ślązacy, ale również napływowi z wyższym wykształceniem. Szczególnie w wypowiedziach tych ostatnich dostrzega się podziw dla niego i do pietyzmu, z jakim przekazywany jest w starych, śląskich rodzinach: *Etos nadal istnieje. Ślązacy – szczególnie ci rdzenni i wychowani w tradycyjnych rodzinach – są zdyscyplinowani i zaangażowani i zdolni do poświęceń. Obecnie takich ludzi jest coraz mniej. Ślązacy przejmują także sposób życia ludzi napływowych. Dlatego ta pracowitość inaczej wygląda niż 20 lat temu.* (M, 46, N, W, Ks 1). Taka ocena funkcjonowania śląskiego etosu pracy dokonana przez osobę pochodzenia napływowego świadczy o zaobserwowaniu dwóch zjawisk: szczątkowego istnienia jeszcze tego zjawiska oraz jednej z przyczyn jego rozkładu. Osoby takie częściej i wnikliwiej dostrzegały badane zjawisko i zachodzące w nim procesy niż rodowici Ślązacy z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

W świadomości zbiorowej badanej społeczności funkcjonuje zjawisko śląskiego etosu pracy. Zachodzi jednak jego „dualizacja” na tradycyjny śląski etos pracy oraz wykreowany przez propagandę „komunistyczny śląski etos pracy”, który w znacznej części różnił się od tradycyjnego. W świadomości społecznej w nieco większym stopniu funkcjonuje śląski etos pracy związany z tradycyjnym przemysłem, górnictwem i komunistyczną propagandą niż ten kojarzony z cechami dotyczącymi dobrej pracy. Bardziej świadome istnienia tego zjawiska w pierwszym znaczeniu i kontynuacji jego cech w przekazie międzypokoleniowym jest starsze pokolenie dobrze wykształconych respondentów. To oni w swych wypowiedziach deklarują kontynuację tych cech w swoim życiu zawodowym, które już nie dotyczą pracy fizycznej w przemyśle, ale pracy umysłowej. Funkcjonowanie tego etosu w świadomości zbiorowej z jego tradycyjnymi cechami ma bardzo istotne znaczenie dla restytucji i kontynuacji jego cech w sprzyjających warunkach zewnętrznych.

### 5.3. Praca jako wartość

Do najistotniejszych cech konstytutywnych etosu należą wartości. One to organizują otaczający nas świat. Wybór wartości dla jednostek i grup w społeczeństwie tradycyjnym był względnie łatwy, ponieważ przypisano je w sposób naturalny do określonego miejsca w strukturze społecznej, która je kreowała i narzucała. We współczesnym zmieniającym się społeczeństwie, w okresie transformacji od społeczeństwa realnego socjali-

zmu do społeczeństwa obywatelskiego ulegają również zmianom systemu wartości. Jedną z nich, która aktualnie w społecznej świadomości nabiera znaczenia, jest praca. Wynika to z oddziaływania dwu co najmniej czynników: bezrobocia oraz możliwości osiągania godziwych dochodów z pracy.

Należy tutaj wskazać na istotną zmianę podejścia do pracy w porównaniu do lat osiemdziesiątych, a w szczególności ich końca, kiedy nastąpiła szczególna deprecjacja pracy, co znalazło odzwierciedlenie w literaturze socjologicznej<sup>3</sup>. Przedstawiciele tej dyscypliny, opisując i analizując ówczesne społeczeństwo, wskazywali na znaczny spadek wartości pracy i uzyskiwanych z niej dochodów w systemie wartości pracowników. W schyłkowym okresie realnego socjalizmu wystąpił duży dysonans pomiędzy aspiracjami społeczeństwa a pracą traktowaną jako podstawa ich realizacji. Praca etatowa, ta formalna, i uzyskiwane dzięki niej gratyfikacje przestały pełnić funkcję czynników spełniających te aspiracje. Tym samym praca utraciła możliwość kreowania związanych z nią moralnych standardów zachowań<sup>4</sup>. Praca w schyłkowym okresie realnego socjalizmu wykazywała symptomy dewaluacji. Wskazywano na jej niską wartość oraz na to, że właściwe środki do życia zdobywa się gdzie indziej i innymi sposobami. Literatura socjologiczna trafnie określa to nowe zjawisko występujące w trakcie odgrywania ról zawodowych, pisząc o ich „familizacji”<sup>5</sup>. Fuchy, układy, praca na lewo, w tym w czasie wyjazdów zagranicznych – to były te właściwe sposoby zdobywania pieniędzy, jeśli nie na życie, to na pewno na mieszkania, samochody czy inne pożądane dobra<sup>6</sup>. Praca zawodowa wykonywana w podstawowym miejscu pracy traciła na wartości ze względu na niemożność osiągnięcia właściwych dochodów. Wskazywano również na tworzenie niewłaściwych relacji w kontaktach pomiędzy pracownikami a kierownictwem, które powodowało „familizację” społeczeństwa. Obejmowało to również role zawodowe. Bez właściwych znajomości często nie można było odgrywać roli zawodowej, a często wręcz wykonywać swojej pracy<sup>7</sup>. Wartość pracy, szczególnie pracy zawodowej, malała. Omawiane procesy dotyczyły również Śląska, co zostało przedstawione w pracach socjologów z Uniwersytetu Śląskiego. Wskazuje się tu na sposób, w jaki socjalistyczne formy zarządzania doprowadziły do sprzeczności między etosem pracy a możliwością jego realizowania<sup>8</sup>.

<sup>3</sup> J. Poleszczuk: *Praca w systemie gospodarki planowej*. W: *Co nam zostało z tych lat?* Red. M. Marody. Londyn 1991; B. Klepajczuk: *Etos pracy w przededniu transformacji systemu społecznego*. Szczecin 1995; P. Gliński: *Fucha, układy, praca na lewo*. W: *Praca i uczciwość*. Red. A. Pawełczyńska. Warszawa 1992; W. Kozek: *Praca w warunkach zmian rynkowych*. Warszawa 1994; E. Tarkowska, J. Tarkowski: „*Amoralny familizm*”, czyli o dezintegracji społecznej lat osiemdziesiątych. W: *Grupy i więzi społeczne w systemie monocentrycznym*. Red. E. Wnuk-Lipiński. Warszawa 1990; J. Bugiel, M. Burkiewicz, L. H. Haber, W. Pawnik: *Praca jako wartość w świadomości załogi przedsiębiorstwa przemysłowego*. Kraków 1990.

<sup>4</sup> B. Klepajczuk: *Etos pracy...*, s. 101.

<sup>5</sup> E. Tarkowska, J. Tarkowski: „*Amoralny familizm*”...

<sup>6</sup> P. Gliński: *Fuchy...*, s. 93–141.

<sup>7</sup> J. Poleszczuk: *Praca...*, s. 106–132; B. Klepajczuk: *Etos...*, s. 87–97.

<sup>8</sup> *Metodologiczne problemy socjologii pracy*. Red. W. Jacher. Katowice 1987; W. Jacher: *Społeczna przestrzeń restrukturyzacji w przedsiębiorstwach województwa katowickiego*. W: *Metodologiczne problemy badań zachowań pracowniczych*. Red. W. Jacher. Katowice 1992; *Społeczność zakładu pracy*. Red. W. Jacher. Katowice 1997; A. Barcik: *Prestiż zawodów w świadomości społecznej mieszkańców regionu górnośląskiego*. W: *Przemiany społeczno-zawodowe w regionie górnośląskim*. Red. J. Wó d z. Katowice 1988.

Lata dziewięćdziesiąte przyniosły zmianę sytuacji w pracy zawodowej. Praca zaczęła być dobrem cenionym. Wynikało to z trzech czynników: po pierwsze, z prywatyzacji wielu branż i usług, gdzie pracowało się „na swoim” bądź u prywatnego właściciela, który wymagał solidnej pracy; po drugie, z sytuacji bezrobocia, a także trudności w uzyskaniu dobrej pracy; po trzecie, z przywiązywania wartości do pracy nawet przez pracowników słabo opłacanej sfery budżetowej ze względu na jej pewność oraz pozostałości gwarancji socjalnych. Zmiana podejścia do pracy znalazła odbicie w badaniach socjologów<sup>9</sup>. Wskazują oni, że w warunkach gospodarki rynkowej wzrósł szacunek do pracy, zróżnicowały się postawy wobec niej, ponieważ można osiągnąć już dzięki niej godziwe dochody. Badana przez nas rzeczywistość lat dziewięćdziesiątych była więc inna niż ta z lat osiemdziesiątych.

### 5.3.1. Wartość pracy a inne wartości życiowe badanych

Badani respondenci byli uczestnikami tej rzeczywistości. Należy jednak zdać sobie sprawę, że badana grupa nie była jednorodna. Wśród badanych znaleźli się ludzie młodzi, którzy na rynek pracy weszli w ostatnim dziesięcioleciu i znali tylko rzeczywistość lat dziewięćdziesiątych, a z drugiej strony występowała duża grupa ludzi, których aktywność zawodowa przypadała na lata siedemdziesiąte i osiemdziesiąte, a więc pewne wartości i postawy wobec pracy charakterystyczne dla tych lat były im bliskie.

Badania nad wartością pracy można umiejscowić w dwu płaszczyznach. Istotne jest przeanalizowanie, na ile praca mieści się wśród innych wartości liczących się w życiu respondenta. Równie ważne jest jednak, na ile stanowi ona wartość instrumentalną, a na ile autoteliczną dla respondentów oraz jakie wartości i normy są z nią związane. Badania nad wartościami są bardzo trudne, ponieważ chodzi o złożone zjawisko, na co wskazywał już S. Ossowski<sup>10</sup>. Istotne jest, na ile praca jest wartością – celem, a na ile wartością – środkiem (wartość autoteliczna, wartość instrumentalna), na ile stanowi wartość uznawaną i odczuwaną, a na ile realizowaną tylko pod przymusem. Praca zgodnie z naszym rozumieniem mieściłaby się w sferze wartości codziennych. Związane jest to z wykonywaniem codziennych czynności, które są zajęciem jednostajnym i nudnym.

Miejsce pracy w systemie wartości badanych przedstawiono poprzez prezentację wyników odpowiedzi na pytanie, co jest ważniejsze: praca, czas wolny czy obydwie rzeczy naraz (próbna N = 350). Zdecydowana większość respondentów, mając do wyboru te trzy

<sup>9</sup> W. Kozek: *Praca w warunkach...*; T. Borowska: *Inicjatywa czy solidna uczciwa praca – ważne problemy w wychowaniu polskiej młodzieży*. W: *Wychowanie wobec wartości pracy*. Red. T. Borowska, ks. J. Gaida. Opole 1994; S. Bartel: *Realizacja wartości, pracowitość a samowiedza i doświadczenie wychowawcze młodzieży*. Białystok 1994; A. Krasnodębska: *Orientacje aksjologiczne młodzieży akademickiej. Z badań nad studentami uczelni opolskich*. Opole 1997; Komunikaty CBOS-u: *Opinie Polaków o własnej pracy? Autoportret i obraz środowiska społecznego Polaków w latach '88 i '98, Jak pracują Polacy? Nadzieje i obawy Polaków z badań: „Aktualne problemy i wydarzenia”, 5–9 listopada '98, reprezentatywna próba losowo-adresowa dorosłej ludności Polski (N=1114)*. Internet: [www.cbos.pl](http://www.cbos.pl); W. Derczyński, M. Falkowska: *Praca i bezrobocie*. W: *Nowa rzeczywistość. Oceny i opinie 1989–1999*. Warszawa 2000.

<sup>10</sup> S. Ossowski: *Konflikty niewspółmiernych skal wartości*. W: *Z zagadnień psychologii społecznej*. T. 3. Warszawa 1967, s. 72.

możliwości, wybrała trzecią (78,5%), na pierwszą wskazało 15,7% respondentów, a na drugą – 4,6%<sup>11</sup>. Odpowiedzi nie udzieliło 1,2% respondentów. Brak jest zróżnicowania wedle kryterium pochodzenia regionalnego i wieku, chociaż osoby młodsze wiekiem częściej wybierały pracę, a starsi pracę i czas wolny. Jest to dokładnie odwrotna tendencja niż ta, która zaznacza się w krajach Europy Zachodniej<sup>12</sup>. Można wnioskować więc, że ponieważ jesteśmy społeczeństwem na dorobku, ważna jest dla nas praca. Czas wolny zaczyna nabierać istotnego znaczenia, gdy ma się go za co spędzić<sup>13</sup>. Dla młodego pokolenia Ślązaków, w aktualnej sytuacji ekonomicznej, praca pozostaje dużą wartością. Istnieje również statystyczna zależność pomiędzy tymi wyborami a wykształceniem (Chi kwadrat = 83,058, df 15,  $p < 0,001$ ). Osoby z niższym wykształceniem częściej wybierają pracę, a z wyższym – pracę i czas wolny. Wynika to prawdopodobnie z nieumiejętności zagospodarowania czasu wolnego przez osoby niżej wykształcone i braku umiejętności organizowania go sobie<sup>14</sup>. Osoby mające pracę bardziej ją cenią niż osoby bezrobotne<sup>15</sup>. Badania wskazują również na tendencje, które pojawiły się już dawno w krajach wysoko rozwiniętych, dotyczące wzrostu znaczenia czasu wolnego, który staje się dużą wartością<sup>16</sup>. Czas wolny nabiera znaczenia dla osób wykształconych, a równocześnie praca też jest wartością, w której można się realizować i dzięki której osiąga się godziwe dochody.

<sup>11</sup> Z badań wcześniej cytowanych socjologów niemieckich nad pracą jako wartością wynika, że 50% Niemców za swe najbardziej ulubione godziny uważa te, w których nie pracują, a z nich 46% te, w których pracują, ale również wypoczywają. Porównując te wyniki, można wyciągnąć wniosek, że w naszym społeczeństwie nie przywiązuje się takiej wagi do czasu wolnego, szczególnie dotyczy to młodsze pokolenie, dla którego praca ma większą wartość niż czas wolny. Por. E. Noelle-Neumann, B. Strumpel: *Macht Arbeit krank? Macht Arbeit glücklich?* Piper-München-Zürich 1985, s. 42.

<sup>12</sup> Jak wykazują badania socjologów niemieckich i francuskich, młode pokolenie w większym stopniu ceni czas wolny niż pokolenie starsze. Ze stwierdzeniem, że praca jest bardzo ważna, zgodziło się 23% badanych Niemców i 48% Francuzów w wieku 18–24 lat, natomiast aż 41% Niemców oraz 62% Francuzów w wieku 45–54 lata. Ze stwierdzeniem zaś, że czas wolny jest bardzo ważny, zgodziło się 39% Francuzów i 60% Niemców w wieku 18–24 lat, natomiast tylko 38% Niemców, a 20% Francuzów w wieku 45–54 lat. Szczególnie zaznacza się spadek wartości pracy, a wzrost znaczenia czasu wolnego wraz z obniżaniem się wieku wśród badanych respondentów niemieckich. Por. H. Riffault: *Arbeitswerte in Deutschland und Frankreich*. In: *Wertewandel in Deutschland und Frankreich*. Hrsg. R. Kocher, J. Schild. Opladen 1998, s. 129.

<sup>13</sup> Takie wnioski można również wyciągnąć z ogólnościowych badań nad wartościami. W czołówce państw, w których praca jest ważną wartością, znalazły się: Nigeria, Indie, Brazylia, RPA (94–79% odpowiedzi – „bardzo ważna”, Niemcy Zachodnie – 35%). W czołówce państw, w których czas wolny zajął ważne miejsce (oprócz Nigerii i Brazylii), znalazły w większości wysoko rozwinięte kraje Europy Zachodniej, Stany Zjednoczone i Kanada. Por. R. Inglehart, M. Basanez, A. Moreno: *Human Values and Beliefs: A Cross-cultural Sourcebook. Political, Religious, Sexual and Economic Norms in 43 Societies: Findings from the 1990–1993. World Values Survey*. Michigan 1998.

<sup>14</sup> Taką zależność zanotowano już we wcześniej przeprowadzanych badaniach socjologicznych. Por. H. Strzeńska, R. Walicki, S. Wróblewski: *Praca jako wartość w świadomości pracowników przemysłu*. Warszawa 1986, s. 39–46.

<sup>15</sup> J. Mariański pisze: „W miarę przechodzenia od najmłodszych wiekiem bezrobotnych do najstarszych wzrasta regularnie preferowanie pracy zawodowej i zmniejsza się traktowanie pracy zawodowej i czasu wolnego jako jednakowo ważnych. Istota różnicy polega na tym, że starsi wiekiem bezrobotni nieco częściej dostrzegają priorytet pracy przed czasem wolnym niż młodszy bezrobotni.” Por. J. Mariański: *Etos pracy bezrobotnych*. Lublin 1996, s. 225. Jest to postawa odwrotna od tej demonstrowanej przez młodych pracujących w naszych badaniach.

<sup>16</sup> *Wertewandel in Deutschland und Frankreich...*; C. Depina y: *Beyond the Antinomy – Work Versus Leisure – the Process of Cultural Mutation in Industrial Societies During the 20<sup>th</sup> Century*. „International Sociology” 1992, No. 4.



Występuje więc nowa jakość relacji pracy i czasu wolnego, które nie są antynomiami, tylko wzajemnie uzupełniającymi się wartościami, szczególnie wśród osób z wyższym wykształceniem.

Nieco inaczej prawdopodobnie będzie wyglądała sytuacja, gdy umieści się pracę wśród innych wartości. Dlatego respondentom przedstawiono ich listę i zadano następujące pytanie: „Co Pan(i) uważa za najważniejsze w życiu?” Lista składała się z 10 cech: 1) rodzinę, dzieci, 2) pracę, 3) odpoczynek, rozrywkę, 4) dobrobyt materialny, 5) wiarę w Boga, 6) działalność społeczną i polityczną, 7) władzę, 8) sławę, 9) wysokie stanowiska, 10) inne, jakie? Respondenci mieli za zadanie wybrać trzy cechy i uszeregować je na pozycjach 1, 2, 3. Stosując taką listę cech, wybiera się jedne wartości, a inne się pomija. Autorka pracy zdecydowała się na takie, ponieważ uważała, że są to wartości konkurencyjne w stosunku do wartości pracy, a dotyczące życia codziennego. Jednocześnie umieszczono wartość abstrakcyjną „wiarę w Boga” ze względu na znaczącą rolę tej wartości w życiu Ślązaków i ich religijność. Szczególnie interesująca wydaje się odpowiedź na pytanie, jakie znaczenie badani Ślązacy przypisują wartościom, które tradycyjnie były istotne w ich życiu: religii, rodzinie i pracy.

Po przeprowadzeniu analizy odpowiedzi okazało się, że tylko 5 spośród przedstawionych na liście wartości było wybieranych częściej. Możliwości od 6 do 9 miały tylko po kilka wyborów, np. działalność społeczna i polityczna uzyskała tylko 4 wybory, władza – 1 wybór, sława – 3 wybory, wysokie stanowiska – 4 wybory. Wśród innych wybranych wartości znalazło się zdrowie – 7 wskazań. Tylko jedna osoba nie udzieliła odpowiedzi na zadane pytanie (0,3%). W tabeli 5.2 przedstawiono wyniki odpowiedzi na pytanie, uwzględniające pięć pierwszych cech, które uzyskały najwięcej wskazań.

Uzupełniają je dane, które wskazują wybór pozycji danej wartości wyrażonej w odsetkach wskazań (por. tabela 5.3).

Tabela 5.2

**Hierarchia wartości w świadomości badanych a pochodzenie regionalne respondentów  
(w % uzyskanych wskazań (a) i średnia (b))**

(N = 350)

Co jest w życiu najważniejsze?		Pochodzenie regionalne			Razem
		autochtoniczne	napływowe	mieszane	
1. Rodzina	(a)	33,0	33,1	32,8	33,0
	(b)	1,29	1,16	1,12	1,24
2. Praca	(a)	26,5	24,1	26,5	26,0
	(b)	2,26	2,35	2,29	2,28
3. Czas wolny	(a)	9,9	9,9	14,0	10,4
	(b)	2,72	2,86	2,67	2,74
4. Dobrobyt materialny	(a)	8,9	12,5	8,5	9,6
	(b)	2,55	2,46	2,64	2,54
5. Wiara w Boga	(a)	21,5	20,3	17,9	20,8
	(b)	1,78	2,00	2,35	1,91

Objaśnienia: (a) Wskaźnik ten mówi o tym, jaki jest odsetek wskazań danej wartości w stosunku do wszystkich wskazań bez względu na to, jakie było miejsce wskazania (w tabeli w pierwszej pozycji). Odsetki te po podsumowaniu zbliżają się do 100%, resztę stanowią wskazania, które nie zostały umieszczone w tabeli (pozycje 6–10); (b) wskaźnik mówi o tym, jaka jest pozycja danej wartości: im bardziej zbliża się do 1, tym częściej wybierano ją jako pierwszą, im bardziej zbliża się do 3, tym częściej jako trzecią (w tabeli na drugim miejscu).

Źródło: Badania i obliczenia własne.

Tabela 5.3

**Pozycja danej wartości w opiniach badanych  
(w %) (a)**

(N = 350)

Co jest w życiu najważniejsze?	1	2	3	Razem
1. Rodzina	77,2	21,3	1,5	100
2. Praca	9,7	51,9	38,4	100
3. Czas wolny	4,8	16,8	78,4	100
4. Dobrobyt materialny	9,1	28,3	62,6	100
5. Wiara w Boga	39,0	31,5	29,5	100

Objasnienie: (a) Wskaźnik ten pokazuje, jaki odsetek wskazań otrzymała dana cecha na poszczególnych pozycjach: pierwszej, drugiej i trzeciej.

Źródło: Badania i obliczenia własne.

Na pierwszym miejscu w systemie wartości badanych jest rodzina, na drugim – praca, na trzecim – „wiara w Boga”, na czwartym – dobrobyt materialny, na piątym – czas wolny. Wyniki te są częściowo zgodne z tendencjami ogólnosiwiatowymi oraz z badaniami ogólnopolskimi<sup>17</sup>. Rodzina otrzymała najwięcej wyborów oraz najczęściej wybory te umieszczano na pierwszym miejscu. Praca, która dla nas jest szczególnie interesującą wartością, osiągnęła – jeśli chodzi o liczbę wyborów – drugą pozycję w odsetku wskazań po rodzinie (gdy zsumujemy odsetki wskazań z trzech miejsc), a przed „wiarą w Boga”. Natomiast praca rzadziej była umieszczana przez badanych na pierwszym, a częściej na drugim miejscu niż „wiara w Boga”, a szczególnie rodzina. Jeśli więc badany w ogóle wybierał „wiarę w Boga” jako jedną z wartości, to częściej umieszczał ją na pierwszym miejscu, przed pracą. W systemie wartości respondentów praca osiągnęła więc znaczną pozycję, wyższą od tej z lat osiemdziesiątych, na co wskazują badania socjologiczne<sup>18</sup>.

<sup>17</sup> W cytowanych już badaniach Ingelhart, Basanucz i Moreno nad wartościami na pytanie: „Jak ważne są w twoim życiu następujące rzeczy?”, odpowiedź „bardzo ważne” uzyskiwała na pierwszym miejscu rodzina – 83%, na drugim miejscu praca – 60%, a na piątym religia – 27% (przed nią byli: przyjaciele – 40%, czas wolny – 35%). Religii więc nadano większą wartość niż w badaniach ogólnosiwiatowych. Por. R. Ingelhart, M. Basanucz, A. Moreno: *Human Values...*

Również badania CBOS-u wykazują, że Polacy koncentrują się przede wszystkim na życiu rodzinnym (na pierwszym miejscu) i pracy (na drugim miejscu). Te dwie podstawowe sfery życia człowieka stanowią aktywność dominującą w życiu Polaków. Życie rodzinne jednak, w porównaniu do 1988 r., straciło na znaczeniu (1988 – 67%, 1998 – 71% wskazań), a praca nieco zyskała (1988 – 60%, 1998 – 61%). Natomiast, zdaniem badanych, obecnie ludzie z ich otoczenia poświęcają się głównie pracy (1988 – 45%, 1998 – 74% wskazań), a w mniejszym stopniu życiu rodzinnemu (1988 – 46%, 1998 – 51% wskazań). Wskazania dotyczące życia rodzinnego również wzrosły, ale nie tak drastycznie jak pracy. Por. *Autoportret i obraz...* Internet: [www.cbos.com.pl](http://www.cbos.com.pl)

<sup>18</sup> D. Dobrowolska: *Wartość pracy dla jednostki w środowisku przemysłowym*. Warszawa 1984, s. 163–165; K. Hirszel: *Robotnicy i inżynierowie. Postawy wobec pracy i wybranych wartości społecznych*. Warszawa 1983; J. Polaszczuk: *Praca w systemie...*; P. Gliński: *Fucha...*

W odniesieniu do pochodzenia regionalnego, które jest tutaj dla nas szczególnie interesującą zmienną niezależną, można zauważyć pewne różnice, jeśli chodzi o preferencje pozycji wartości. Zarówno Ślązacy, jak i napływowi na pierwszym miejscu stawiają rodzinę. Jednakże jest ona stawiana przez napływowych częściej na pierwszym miejscu niż przez Ślązaków (A – 72,5% spośród wyborów, średnia – 1,29; N – 85,1% spośród wyborów, średnia – 1,16). Wydawałoby się to dziwne, zważywszy na fakt, że Ślązacy byli zawsze przywiązani do wartości rodzinnych, na co zwracają uwagę socjologowie<sup>19</sup>. Po dokładniejszej analizie pięciu wartości okazuje się, że Ślązacy częściej niż napływowi stawiają na pierwszym miejscu „wiarę w Boga” (A – 46,9% spośród wyborów, średnia – 1,79; N – 22,2% spośród wyborów, średnia – 2,09). W ten sposób pierwsze miejsca są u Ślązaków zajęte przez „wiarę w Boga”, kosztem rodziny. Wskazuje to na większe znaczenie u nich wiary, co nie jest zaskoczeniem. Ślązacy częściej niż napływowi stawiają również pracę na pierwszym miejscu (Ś – 12,8% spośród wyborów, średnia – 2,26; N – 3,7% spośród wyborów, średnia – 2,35). Wskazywałoby to więc na to, że praca u części Ślązaków odgrywa ważniejszą rolę niż rodzina. Głębsza analiza tego zjawiska – o czym będzie mowa dalej – sugerowałaby raczej inną przyczynę takiego usytuowania wartości pracy przez Ślązaków. Na pierwszym miejscu stawiają ją ludzie młodzi, którzy nie założyli rodziny, a jak stwierdzono wcześniej, wśród młodych są głównie autochtoni. Dlatego ten wyższy procentowy udział wskazań na pierwszym miejscu pracy, a nie rodziny, związany jest raczej z wiekiem, a nie z pochodzeniem regionalnym. Również z tą zmienną niezależną autorka pracy wiązałaby częstsze stawianie przez autochtonów na pierwszym miejscu wypoczynku i czasu wolnego, podczas gdy zdecydowana większość napływowych umieszcza je na trzecim miejscu.

Inne zmienne, które mogą wpływać na wybór wartości, to płeć, wiek i wykształcenie. Interesuje nas tu szczególnie pozycja pracy. Płeć wpływa bowiem nieznacznie na wybór wartości. Kobiety na pierwszym miejscu stawiają rodzinę, ale dużą wagę przywiązują do wartości „wiera w Boga” (szczególnie dotyczy to Ślązaczek). Kobiety nieznacznie niższą wagę przywiązują również do pracy (K średnia – 2,29; M średnia – 2,28). Zaskakująca jest jednak różnica, która wskazuje, że dla kobiet-autochtonek praca ma większe znaczenie niż dla kobiet napływowych i mężczyzn-Ślązaków. Kobiety o pochodzeniu napływowym, zgodnie ze stereotypowym postrzeganiem swej roli, pracy przypisują niższą pozycję niż mężczyźni napływowi (K średnia – 2,55; M średnia – 2,30). Kobiety-Ślązaczki częściej stawiają pracę na wyższym miejscu niż mężczyźni-Ślązacy (K średnia – 2,22; M średnia – 2,29). Taki wynik wskazywałby na znaczne zmiany w wartościowaniu pracy zawodowej przez kobiety pochodzenia śląskiego, których miejsce w pokoleniu ich matek widziało jeszcze w domu. Jest to wynik uzyskania wyższego wykształcenia przez pokolenie młodych śląskich kobiet oraz wzrostu ich aspiracji zawodowych. Wyniki te są zbieżne z badaniami CBOS-u, które wykazały, że dla kobiet dużą wartość ma praca<sup>20</sup>. Przeczyłoby to również pokutującym jesz-

<sup>19</sup> W. Świątkiewicz: *Rodzina jako wartość społeczna*. W: *W trosce o rodzinę*. Red. W. Świątkiewicz. Katowice 1994; I. Bukowska-Floreńska: *System wartości w tradycji kulturowej w rodzinach śląskich*. W: *W trosce o rodzinę...*; E. Budzyńska: *Odniesienie do rodziny i pracy w autostereotypie katowiczana*. W: *Rodzina: język – tradycja – tożsamość. Śląsk w badaniach językoznawczych: badanie pogranicza językowo-kulturowego polsko-czeskiego*. Red. I. Nowakowska-Kempna. T. 3. Katowice 1997; W. Mrozek: *Rodzina górnicza...*; W. Mrozek: *Górnośląska rodzina...*; F. Adamski: *Hutnik i jego rodzina. Badania nad środowiskiem zawodowym hutnika oraz składem i typem rodziny hutniczej*. W: „Górnośląskie Studia Socjologiczne”. Red. P. Rybicki. T. 3. Katowice 1966.

<sup>20</sup> W ciągu ostatnich trzech lat znacznie wzrósł (aż o 23 punkty procentowe) odsetek respondentek przekonanych, że większym poważaniem w społeczeństwie cieszy się kobieta aktywna zawodowo niż gospodyni domowa. Opinię, że praca zawodowa bardziej nobilituje społecznie niż poświęcanie się wyłącznie dla domu i rodziny, podziela obecnie 71% Polek. Por. Komunikat CBOS-u: *Aspiracje zawodowe kobiet z badań „Kobiety '96”* 9–13 listopada '96, ogólnopolska reprezentatywna próba losowa dorosłych kobiet (N = 1101). Internet: [www.cbos.com.pl](http://www.cbos.com.pl)

cze stereotypowym poglądom, że kobieta-Ślązaczka to osoba niepracująca, żona górnika lub hutnika, o braku aspiracji zawodowych. Takie stwierdzenia częściej przystają, jak wskazują badania, do kobiet pochodzenia napływowego niż śląskiego.

Wiek jest ważnym czynnikiem różnicującym przypisywanie rang wartościom, szczególnie wartości pracy. We wszystkich kategoriach wiekowych na pierwszym miejscu w odsetkach wskazań znajduje się rodzina. Osiąga ona jednak różne średnie w różnych przedziałach wieku. Najwyższe znaczenie rodzinie nadają badani w przedziałach wiekowych 41–45 lat (średnia – 1,17), natomiast znacznie niższą w przedziale najmłodszym (średnia – 1,25). W najmłodszym przedziale wiekowym zmniejsza się też znaczenie „wiary w Boga” (średnia – 2,00), chociaż wartość ta utrzymuje się na wysokim poziomie wśród autochtonów w tym wieku (średnia – 1,87). W najmłodszych grupach wiekowych wyższe znaczenie przypisuje się pracy (średnia – 2,26), szczególnie wśród autochtonów (średnia – 2,19). Potwierdza to analiza odsetków odpowiedzi osób, które umieściły pracę na pierwszym miejscu. W grupie wiekowej do 30 lat – 13,2%, a w grupie wiekowej 41–45 lat – 5,9% osób; z kolei w grupie kawalerów – 21,9% osób, a w grupie żonatych – 8,3%. Wiek i stan cywilny jest więc czynnikiem różnicującym rangowanie wartości, a w szczególności wartość pracy. Praca stanowi większą wartość pierwszorzędną dla osób młodych, szczególnie tych, które nie założyły jeszcze rodziny<sup>21</sup>. Jest to ważny symptom dla kształtującego się nowego etosu pracy, wobec zmieniających się zewnętrznych warunków ekonomicznych, które – jak już wcześniej autorka wykazała – są bardzo istotne do zaistnienia sfery behawioralnej etosu<sup>22</sup>.

Jedną z następnych zmiennych modyfikujących nieco system wartości jest wykształcenie. Na pierwszym miejscu występuje zawsze rodzina, ale wraz ze wzrostem wykształcenia spada jej znaczenie na korzyść reszty wartości, szczególnie „wiary w Boga”. Praca na tle innych wartości najczęściej jest umieszczana na drugim miejscu, jeśli chodzi o odsetek wyborów, natomiast różnice występują w średnich. Najniższa średnia występuje wśród badanych z wykształceniem zasadniczym zawodowym (2,22), co oznacza, że te osoby częściej wyżej stawiały pracę na wyższych pozycjach niż „wiarę w Boga”. Występują pewne różnice pomiędzy autochtonami i napływowymi o tym samym wykształceniu. Dotyczy to również wartości przypisywanej pracy. Wraz ze wzrostem wykształcenia maleje ranga przypisywana rodzinie na rzecz innych wartości, z tym że wśród autochtonów – na korzyść „wiary w Boga”, a wśród napływowych – na korzyść pracy. Średnia dotycząca wartości pracy jest niższa niż rodziny (rodzina – 1,63, praca – 1,60). Osoby napływowe z wyższym wykształceniem częściej umieszczały więc pracę na pierwszym miejscu niż rodzinę. Sytuacja taka szczególnie dotyczyła mężczyzn na kierowniczych stanowiskach. Docenianie wartości pracy przez mężczyzn na kierowniczych stanowiskach zosta-

<sup>21</sup> Jednocześnie badania innych socjologów wykazują, że wśród osób samotnych w późniejszym wieku następuje „sakralizowanie” sytuacji nieposiadania rodziny i dodawanie wartości pracy. Posiadanie własnej rodziny, pomimo że prowadzi do trudności i napięć w odgrywaniu roli zawodowej i roli w swojej rodzinie, sprawia, iż osoby te są bardziej przyjazne w pracy. Samotność i brak rodziny rodzi inne konfliktowe sytuacje w pracy. Por. E. Galinsky, J. T. Bond, D. E. Friedman: *The Role of Employers in Addressing the Needs of Employed Parents*. „Journal of Social Issues” 1996, No. 3.

<sup>22</sup> Badania przeprowadzone nad systemem wartości młodego pokolenia w końcu lat osiemdziesiątych wykazały, że ówczesne pokolenie 20–30-latków uznaje za ważne w swoim życiu: szczęśliwe życie rodzinne, zdrowie, posiadanie wypróbowanych przyjaciół i znajomych, rozwój własnych zainteresowań i pasji życiowych. Wartości te wyraźnie górują nad pracą. Por. A. Wojciechowska-Miszalska: *System wartości i aspiracje życiowe. W: Młoda generacja w społeczeństwie polskim w momencie przełomu formacyjnego*. Łódź 1991, s. 160.

ło już opisane w literaturze socjologicznej<sup>23</sup>. Jak już wskazano, wśród autochtonów praca osiągała wyższą rangę od innych wartości niż wśród napływowych, jednak gdy przeanalizuje się poszczególne grupy wykształcenia, to okaże się, że rangę tę osiąga dzięki osobom z wykształceniem średnim (A średnia – 2,18, N średnia – 2,77). Natomiast wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i wyższym praca posiada niższą wartość: (ZZ średnia – 2,25, W średnia – 2,52). Ranga pracy spada wśród Ślązaków z zasadniczym zawodowym wykształceniem na rzecz rodziny, a wśród Ślązaków z wyższym wykształceniem – na rzecz „wiary w Boga”. Wykształcenie jest więc czynnikiem modyfikującym system wartości badanych, aczkolwiek nie dokonujących w nim jakiś zasadniczych zmian. Główną zauważalną zmianą jest zmniejszenie wartości rodziny na rzecz pracy i „wiary w Boga” wraz ze wzrostem wykształcenia. Nie oznacza to jednak, że dla osób wykształconych inne wartości nie są istotne. Analizowane pytanie miało za zadanie hierarchizację ich ważności. Wyznaczanie ważności poszczególnych wartości rodzi zawsze dylemat, jak je rozmieścić, jeśli są one wszystkie ważne dla jednostki. Dlatego też, aby dokładnie przeanalizować to zagadnienie, a szczególnie wartość pracy, należało zadać dodatkowe pytania.

Analizując odpowiedzi na pytanie dotyczące miejsca poszczególnych wartości w życiu badanych, można stwierdzić, że przeciętny respondent, bez względu na pochodzenie regionalne, na pierwszym miejscu stawiał rodzinę, na drugim pracę, a na trzecim „wiarę w Boga”. Pewne znaczenie część respondentów przywiązywała również do dobrobytu i wypoczynku. Natomiast nie znalazły w ich oczach uznania takie wartości, jak władza, sława, działalność społeczna i polityczna oraz wysokie stanowiska. System wartości respondentów nie odbiegał więc zasadniczo od odnotowanego przez innych socjologów<sup>24</sup>. Niniejsze badania pozwalają jednak na zarysowanie pewnych charakterystycznych typów, które różnią się od siebie systemem wartości i miejscem w nim pracy.

Pierwszym typem byłby młody autochton, w wieku do 30 lat, ze średnim i wyższym wykształceniem, często kobieta, stanu wolnego, w jego systemie wartości praca odgrywa dużą rolę. Jest to osoba, która swoją aktywność zawodową rozpoczęła już w nowych warunkach systemowych i nie pracuje w górnictwie.

Drugi typ to napływowy z wyższym wykształceniem, w wieku od 45 lat wzwyz, pracujący na stanowisku kierowniczym, dla którego istotnymi wartościami jest praca, a również dobrobyt materialny. „Wiara w Boga” nie ma istotnego znaczenia.

Trzecim typem to autochtonka, kobieta w wieku 30–45 lat, z wyższym wykształceniem, dla której naczelną wartością jest „wiara w Boga”. Po tej wartości umieszcza rodzinę i pracę.

Podsumowując, można stwierdzić, że praca jako wartość plasuje się wysoko wśród wartości związanych ze śląskością (rodziną i wiarą w Boga). Pomimo że rodzina plasuje się wśród

<sup>23</sup> Por. w polskiej literaturze: K. Hirszel: *Robotnicy i inżynierowie. Postawy wobec pracy i wybranych wartości społecznych*. Warszawa 1983; D. Dobrowolska: *Wartość pracy dla jednostki w środowisku przemysłowym*. Wrocław 1984; w literaturze zagranicznej: J. M. George, J. R. Jones: *Experiencing Work: Values, Attitudes, and Moods*. „Human Relations”. 1997, No. 4; S. Crawford: *Technical Workers in Advanced Society: the Work, Careers and Politics of French Engineers*. Cambridge 1989.

<sup>24</sup> W badaniach J. Mariańskiego bezrobotni również na pierwszym miejscu umieścili rodzinę, na drugim – pracę. „Wiara w Boga” nie osiągnęła takiej rangi. Mogło na to wpłynąć umieszczenie w kwestionariuszu również innych wartości, jak np. zdrowie. J. Mariański: *Etos pracy...*, s. 121–151; W badaniach A. Krasnodębskiej również wartości „rodzina” i „praca” osiągnęły podobne pozycje. Nie była ujęta „wiara w Boga”. Por. A. Krasnodębska: *Orientacje aksjologiczne młodzieży...*, s. 42.

Ślązaków na pierwszym miejscu, dwie pozostałe wartości są również doceniane. Świadczyłyby to o utrzymywaniu się tych wartości, w tym wartości pracy. Należy wskazać na umieszczanie znaczenia pracy na wysokim miejscu w gronie młodego pokolenia Ślązaków. Jest to wynik procesów związanych z funkcjonowaniem gospodarki rynkowej. Proces ten z pewnością nie dotyczy tylko tego regionu, ale bez wątpienia należy zwrócić uwagę na funkcjonujący w nim przekaz międzypokoleniowy dotyczący solidnej pracy, który – jeśli nie przetrwał na płaszczyźnie zawodowej – to istniał w rodzinach śląskich.

### 5.3.2. Praca jako wartość autoteliczna i instrumentalna

Uzupełnieniem pytania o umieszczenie pracy w systemie wartości jest próba dowiedzenia się, czym dla badanych jest praca. S. Ossowski dokonał podziału na wartości – cele i wartości – środki, co w odniesieniu do pracy można potraktować jako podział na wartości autoteliczne i instrumentalne<sup>25</sup>. Wartości autoteliczne pracy występują wtedy, gdy pracownicy w trakcie jej wykonywania realizują swoją osobowość, doskonałą umiejętności, rozwijają swoje zdolności i znajdują w tym zadowolenie. Z wartościami instrumentalnymi mamy do czynienia wówczas, gdy praca służy jako środek do realizacji celów (materialnych, prestiżowych, poznawczych). Ten dychotomiczny podział bywa nieprecyzyjny, ponieważ często wartości te przeplatają się ze sobą. Zdarza się, że praca traktowana początkowo w kategoriach instrumentalnych może stać się autoteliczna w trakcie jej poznawania i wykonywania. Z kolei każda, nawet najbardziej lubiana i wykonywana z pobudek autotelicznych praca nie będzie wiele znaczyć, jeśli nie będzie odpowiednio wynagradzana i nie będzie zapewniała odpowiedniego standardu życia.

Otwarte pytanie zadane respondentom brzmiało: „Co dla Pana(i) oznacza słowo »praca«?” Odpowiedzieli na nie wszyscy ankietowani. Uzyskane odpowiedzi podzielono na 7 grup, wśród których dominowały 4.

W pierwszej, najliczniejszej, mieściły się odpowiedzi wskazujące na preferowanie w pracy wartości instrumentalnych (39,7%), w drugiej – wartości autotelicznych i instrumentalnych (31,1%), w trzeciej, już o połowę od poprzednich mniej licznej – wyłącznie autotelicznych (15,1%), w czwartej zaś pracę traktowano jako obowiązek (16,9%)<sup>26</sup>.

<sup>25</sup> S. Ossowski: *Konflikty...*, s. 82.

<sup>26</sup> W zrealizowanych w 1988/1989 r. przez J. Bugiela i zespół badaniach nad wartościami pracy wyróżniono trzy kategorie pracy: pracę jako wartość centralną (zawiera wartości autoteliczne), pracę jako wartość paralelną (wartości autoteliczno-instrumentalne), pracę jako wartość peryferyjną (wartości instrumentalne). Największą liczbę zwolenników ma praca jako wartość paralelną (ok. 60%), na drugim miejscu jest postawa peryferyjna wobec pracy (ok. 20%), na trzecim – praca jako najważniejsza rzecz w życiu (ok. 13,5%). Podział ten nie odpowiada dokładnie podziałowi, jakiego dokonała autorka w pracy, ale w przybliżeniu pokazuje pewne podobieństwa i różnice. Por. J. Bugiel, M. Burkiewicz, L. H. Haber, W. Pawnik: *Praca jako wartość...*, s. 166. Z kolei w najnowszych badaniach Polskiego Generalnego Sondażu Społecznego ze stwierdzeniem, że praca to tylko sposób na zarabianie pieniędzy zgodziło się 46,4% pracujących respondentów. Wydawałoby się, że instrumentalny stosunek do pracy jest udziałem prawie połowy pracujących respondentów. Jednak aż 64,9% z nich twierdzi, że dalej pracowałoby, nawet gdyby nie potrzebowały pieniędzy. Należy więc sądzić, że wśród osób odpowiadających pozytywnie na pierwsze pytanie znajdują się również osoby reprezentujące instrumentalno-autoteliczny stosunek do pracy. Por. Polskie Generalne Sondaże Społeczne 1992–1997: *Postawy wobec pracy*. Badania zrealizowane w ramach międzynarodowego modułu badań porównawczych. Institute for Social Studies, University of Warsaw. CD, 0003 20 października 1999 r.

Najlichniesza część badanych dostrzega w pracy wyłącznie wartości instrumentalne (prawie 40%), tj. źródło utrzymania i sposób uzyskania środków do życia: [...] *zarobek i stałe utrzymanie, bo satysfakcji nie ma*. (M, 43, N, ZZ, Ks 18). Praca jest dla takich osób koniecznością życiową i źródłem uzyskania pieniędzy. Zaznacza się wyraźnie rola funkcji ekonomicznej pracy jako źródła zarabiania pieniędzy oraz dostarczania środków do życia. Niektóre osoby z tej grupy zdecydowanie odrzucają możliwość innych funkcji spełnianych przez pracę, takich jak kreatywność w stosunku do rozwoju osobowości czy zaspokojenie potrzeby samorealizacji. Również do tego typu odpowiedzi należy zaliczyć odpowiedzi traktujące pracę jako obowiązek: [...] *obowiązek każdego człowieka i warunek godziwego życia*. (M, 51, Ś, ZZ, Ks 43).

Druga grupa osób, do której można zaliczyć ponad 1/3 respondentów, traktuje zarówno pracę instrumentalnie, jak i autotelicznie, widząc w niej źródło zarobku i osobistej satysfakcji: *Dla mnie praca to przede wszystkim utrzymanie rodziny, środki do życia, to podstawa, a druga sprawa to satysfakcja*. (K, 43, N, TZ, Ks 17). *Dla mnie praca to ogólnie przyjemność. W szczególności z dziećmi w szkole. Bez pracy nie wyobrażam sobie życia, a po drugie to zarabiam pieniądze*. (M, 34, Ś, W, Ks 42). Ci respondenci traktują więc pracę i jako źródło satysfakcji, i sposób zdobywania środków do życia. Ważna dla tej grupy badanych jest interesująca i ciekawa praca, dająca możliwość rozwoju zawodowego, ale zarazem godziwe środki do życia. Zaznacza się więc i orientacja ekonomiczna funkcji pracy, i kreatywna w stosunku do aspiracji oraz rozwoju osobowości badanych.

Same wartości autoteliczne nie uzyskały zbyt wielu zwolenników (15,1%). Dla osób tak odpowiadających praca jest spełnieniem samego siebie: *Praca jest dla mnie podstawą życia, sensem życia, nie wyobrażam sobie nie pracować*. (K, 51, M, W, Ms 18). *Jest to coś ponad wszystko*. (M, 39, Ś, TZ, Ws 28). Czasami wręcz odpowiedzi są patetyczne i górnolotne: *Przeciwstawiona wypoczynkowi, nie jest dla mnie związana z zarobkiem, jest działaniem, tworzeniem czegoś*. (M, 44, Ś, W, Ws 23). W tego typu wypowiedziach występują dwa wątki: postrzeganie pracy jako najwyższej wartości oraz wskazanie na prospołeczne i kreatywne jej funkcje, rozwijające osobowość. Często wskazania na autoteliczne wartości pracy udzielają osoby, które nie zarabiają dużo (urzędniczki, pielęgniarki, niektóre nauczycielki). Czy dla nich wartości instrumentalne pracy nie odgrywają roli? A jeśli tak – dlaczego? Sądzimy, że zjawisko to da się wytłumaczyć na dwa sposoby. Po pierwsze, można przypuszczać, że ciężar utrzymania rodziny w ich przypadku spoczywa na mężu i skupianie się na wartościach materialnych nie jest w ich wypadku konieczne. Po drugie, jeśli ich płace nie są wysokie, to prawdopodobnie nastąpiła już sytuacja „wycofania” i utraty nadziei, że tę wartość da się zrealizować w pracy. Wybór wartości autotelicznych byłby więc częściowo wymuszony istniejącą sytuacją w zawodzie.

Czwarta grupa badanych postrzega pracę jako swój obowiązek. Czyni to przede wszystkim na dwu płaszczyznach, głównie rodzinnej oraz egzystencjalnej. Traktowanie pracy jako obowiązku wobec rodziny występuje zwłaszcza w wypowiedziach mężczyzn, głów rodzin: *Praca to przede wszystkim obowiązek. Muszę pracować, aby zapewnić byt rodzinie, dzieciom, żonie*. (M, 42, Ś, TZ, Ks 35). Praca postrzegana jest więc jako konieczność ze względu na zobowiązania mikrospołeczne, rodzinne. Występują też w wypowiedziach zobowiązania egzystencjalne wobec siebie oraz realizowanie w procesie pracy cech człowieczeństwa: *Obowiązek każdego człowieka i warunek godziwego życia*. (M, 51, Ś, ZZ, Ks 43).

Z porównania wyników tych badań z rezultatami badań ogólnopolskich PGSS-u wynika, że niższy odsetek naszych respondentów deklaruje wyłącznie wartości instrumentalne pracy. Również w badaniach nad bezrobotnymi przynajmniej ich połowa preferuje wyraźnie instrumentalny stosunek do pracy i stawia na pierwszym miejscu jej aspekty materialno-zarobkowe<sup>27</sup>. Wynika to z pewnością ze struktury wykształcenia respondentów, rodzaju wcześniejszej ich pracy, ale również z ich postaw wobec niej.

Która ze zmiennych niezależnych jest najistotniejsza przy wyborze wartości pracy? Z analizy trzech czynników: pochodzenia regionalnego, wieku i wykształcenia wynika, że czynnikiem różnicującym przypisywanie pracy wartości instrumentalnych i nieinstrumentalnych jest wykształcenie. Nie jest ono jednak istotne statystycznie (Chi kwadrat = 16,603, df 12,  $p < 0,05$ ). Wpływ tego czynnika pokazuje tabela 5.4.

Tabela 5.4

**Instrumentalne i autoteliczne traktowanie pracy, a wykształcenie respondentów**  
(w %)

(N = 350)

Wartości pracy	Wykształcenie					Razem
	podstawowe	zasadnicze zawodowe	średnie ogólne	średnie zawodowe	wyższe	
1. Autoteliczne	9,1	10,2	19,4	19,7	15,7	15,2
2. Instrumentalne	63,6	46,9	41,9	37,7	22,6	39,5
3. Autoteliczne i instrumentalne	18,2	30,5	35,5	30,3	35,0	31,2
4. Fizyczne działanie	0,0	3,9	0,0	6,6	9,4	5,2
5. Obowiązek	18,2	13,3	16,1	13,9	32,1	16,6
6. Przymus	9,1	3,1	0,0	0,0	0,0	1,7
7. Inne	0,0	0,0	0,0	0,0	1,9	0,3

U w a g a: Odsetki nie sumują się do 100%, ponieważ w jednej odpowiedzi mogło wystąpić kilka typów.

Ź r ó d ł o: Badania i obliczenia własne.

Wraz ze wzrostem wykształcenia w większym stopniu traktuje się pracę jako wartość nieinstrumentalną (autoteliczną, autoteliczną i instrumentalną, jako obowiązek), a w mniejszym jako wartość instrumentalną. Różnica między odsetkami osób deklarujących wyłącznie instrumentalny charakter pracy wynosi aż 41%. Tylko 22,6% osób z wyższym wykształceniem deklaruje taki stosunek do pracy, podczas gdy czyni to aż 63,6% osób z wykształceniem podstawowym<sup>28</sup>. Praca dla osób z wykształceniem podstawowym jawi się wyłącznie jako sfera materialna, środek do zarabiania na życie, brak w niej kreatywnych wartości. Dla osób z wyższym wykształceniem jest to zarówno środek do zarabiania na życie, ale również możliwość realizacji swoich aspiracji, rozwoju osobowości, ma więc ona aspekty kreatywne. Wykształcenie jest zatem istotnym czynnikiem modyfikującym instrumentalne bądź nieinstrumentalne traktowanie pracy. Taką zależność wykazują zarówno badania zagraniczne, jak i polskie.<sup>29</sup> Wyniki badań uzyskane przez

<sup>27</sup> J. Mariański: *Etos pracy...*, s. 237.

<sup>28</sup> Te wyniki są zbiczne z innymi danymi uzyskanymi w badaniach socjologicznych. Por. A. Wojciechowska-Miszalska: *System wartości...*, s. 157; M. Górską: *Robotnicy...*, s. 71–72; J. Bugiel, M. Burkiewicz, L. H. Haber, W. Pawnik: *Praca jako wartość...*, s. 161.

<sup>29</sup> E. Noelle-Neuman, B. Strupel: *Macht Arbeit...*; K. Hirszel: *Robotnicy i inżynierowie...*, s. 136–154.



autorke pracy nie wskazują jednak, że wraz ze wzrostem wykształcenia rośnie odsetek osób deklarujących wyłącznie autoteliczne wartości pracy (odsetek ten najpierw rośnie, a następnie dla osób z wykształceniem wyższym spada do 15,7%). Natomiast zwiększa się gwałtownie odsetek respondentów z wyższym wykształceniem traktujących pracę jako obowiązek. Wnikliwa analiza wywiadów swobodnych wskazuje na to, że często tak traktują pracę nauczyciele (niektórzy z nich deklarowali również wartości autoteliczne). Należy się zastanowić dlaczego. Być może wynika to z niskich zarobków, wobec czego praca jest dla nich już tylko obowiązkiem. Analiza wywiadów swobodnych wskazywałaby na taką przyczynę. Nauczyciele często wyrażają opinię, że w wypadku ich pracy trudno mówić o satysfakcji, a tym bardziej o korzyściach materialnych. Pozostaje więc tylko poczucie obowiązku wykonywanej pracy wobec uczniów i wobec swojej rodziny.

Wiek nie jest zmienną istotną statystycznie (Chi kwadrat = 37,668, df 30,  $p < 0,05$ ). W młodszych i starszych kategoriach wiekowych odsetek osób, które deklarują tylko wartości autoteliczne, rośnie (kategoria wiekowa do 30 lat – 20,1%, kategoria wiekowa 46–50 lat – 23,4%), natomiast jest niski w środkowych przedziałach wieku (36–40 lat – 8,1%, 41–45 lat – 9,0%). W tych przedziałach wieku najwięcej osób wyrażało instrumentalne podejście do pracy, znalazło się w nich też najwięcej osób posiadających zasadnicze zawodowe wykształcenie i wykonujących pracę fizyczną. Ta zmienna niezależna miała więc istotne znaczenie dla preferowanych wartości pracy. Badania socjologiczne z lat siedemdziesiątych i osiemdziesiątych wykazały podobne zależności związane z wiekiem<sup>30</sup>.

Interesujące jest wobec tego prześledzenie wpływu na wybór wartości pracy tak interesującego czynnika, jakim jest pochodzenie regionalne. Czy wpływa ono na wybór wartości pracy? Tabela 5.5 obrazuje różnicujący wpływ tego czynnika.

Tabela 5.5

**Znaczenie wartości pracy dla badanych  
(w %)**

(N = 350)

Wartości pracy	Pochodzenie regionalne			Razem
	autochtoniczne	napływowe	mieszane	
1. Autoteliczne	18,3	11,5	4,7	15,1
2. Instrumentalne	36,2	51,3	37,2	39,7
3. Autoteliczne i instrumentalne	31,4	24,4	41,9	31,1
4. Fizyczne działanie	3,9	6,4	9,3	5,1
5. Obowiązek	18,3	12,8	16,3	16,9
6. Przymus	1,7	2,6	0,0	1,7
7. Inne	0,4	0,0	0,0	0,3

U w a g a: Odsetki nie sumują się do 100%, ponieważ w jednej odpowiedzi mogło wystąpić kilka typów.

Ź r ó d ł o: Obliczenia i badania własne.

<sup>30</sup> Badania M. Górskiej wykazały, że autoteliczny stosunek do pracy częściej wykazują robotnicy najmłodsi i robotnicy najstarsi. Por. M. G ó r s k a: *Robotnicy...*, s. 71–72.

Analizując odpowiedzi respondentów wedle pochodzenia regionalnego, można dostrzec pewne różnice, jeśli chodzi o wartościowanie pracy. Korelacja ta nie jest istotna statystycznie ( $\chi^2 = 16,603$ ,  $df = 12$ ,  $p < 0,05$ ). Ślązacy częściej przypisują pracy wartość nieinstrumentalną (autoteliczną) i autoteliczno-instrumentalną oraz wartość w kategoriach obowiązku niż napływowi. Ci ostatni zaś rzadziej traktują pracę jako obowiązek. Czy można więc stwierdzić, że Ślązacy znajdują w pracy więcej satysfakcji, traktują ją w większym stopniu kreatywnie, jako wartość samą w sobie, i w większym stopniu poczuwają się do obowiązku jej wykonywania? Z pewnością tak jest. Jednak takiej sytuacji nie tłumaczy tylko pochodzenie regionalne, należy uwzględnić również zmienną wykształcenia. Jeśli porówna się odpowiedzi respondentów z podziałem na pochodzenie regionalne i wykształcenie, to nie można dostrzec zbytnich różnic. Wartości instrumentalne pracy deklarowało 42,7% Ślązaków i 42,5% napływowych z wykształceniem zasadniczym zawodowym, a wartości autoteliczne – 19% Ślązaków i 15,2% napływowych z wykształceniem wyższym. Jeśli uwzględnić fakt, że badani napływowi byli najczęściej w średnim wieku, z wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym, wykonywali zawody nie wymagające wysokich kwalifikacji, to otrzyma się odpowiedź, że na traktowanie pracy w sposób instrumentalny ma większy wpływ wykształcenie, które wiąże się z charakterem wykonywanej pracy, niż pochodzenie regionalne. Ślązacy na tle grupy kontrolnej są zbiorowością o wyższych kwalifikacjach zawodowych, wykonującą bardziej satysfakcjonującą pracę. W taki sposób traktuje pracę starsza generacja respondentów, a również młodsze pokolenie, podejmujące pracę po raz pierwszy w warunkach gospodarki rynkowej. Grupę napływowych zdominowały osoby o niskich kwalifikacjach, wykonujące pracę mało skomplikowaną, traktującą pracę instrumentalnie. Wynika to z samego ich stosunku do niej, ale również z celu, w jakim przybyli na Śląsk, aby dobrze zarobić i urządzić się, o czym często mówili wprost w wywiadach swobodnych: *Ja i inni moi koledzy przyjechaliśmy tutaj zarobić i się urządzić. Wie Pan przyjechali z kopalni, opowiedzieli, że dostaniemy mieszkania, że będzie pewna praca, dobrze zarobimy, to przyjechaliśmy. Moja narzeczona była w ciąży, dla mnie to było coś.* (M, 41, N, ZZ, Ks 20). Traktowali więc sam przyjazd na Śląsk instrumentalnie, co wynikało z udzielonych odpowiedzi na pytanie o skojarzenia ze śląskim etosem pracy. Dla nich region ten i etos pracy kojarzyły się z dobrymi zarobkami. Dlatego również wykonywaną przez siebie pracę traktowali instrumentalnie.

Reasumując, można stwierdzić, że najistotniejszy wpływ na wybór wartości instrumentalnej lub nieinstrumentalnej (autotelicznej, autoteliczno-instrumentalnej i traktowanej jako obowiązek) mają wykształcenie i związany z tym charakter pracy. Jest to zmienna najsilniej różnicująca deklarowane wartości. Pochodzenie regionalne nie oddziałuje na wybór wartości pracy.

### 5.3.3. Cechy pracy

Poprzednie analizy dotyczyły pracy jako całości. Potraktowano ją jako jedną ze sfer życia. W dalszych rozważaniach nad etosem pracy autorka skoncentruje się na pewnych aspektach pracy, elementach, które są szczególnie ważne dla aktywnych zawodowo respondentów, w mniejszym stopniu – na rodzaju pracy. Tylko czasami uwzględniani będą górnicy ze wzglę-

du na ich liczebność w badanej próbie i charakter ich pracy. Badane cechy pracy rozpatrywano z punktu widzenia ich autoteliczności i kreatywności, wartości społecznych, wartości instrumentalnych oraz wartości egzystencjalnych. Zapytano respondentów: „Co uważa Pan(i) za najważniejsze w swojej pracy?” Otrzymali oni zestaw 12 cech, z których mieli wybrać 3<sup>31</sup>. Poniższe zestawienie przedstawia uzyskane wyniki.

- 1) aby była ciekawa – 55,0%,
- 2) sam fakt, że się pracuje, iż nie jest się bezrobotnym – 19,5%,
- 3) możliwość rozwoju i wykorzystania kwalifikacji zawodowych – 49,9%,
- 4) dobre stosunki z kolegami, koleżankami – 26,1%,
- 5) inicjatywa, samodzielność – 17,2%,
- 6) możliwość awansu – 14,6%,
- 7) wysokie zarobki – 40,4%,
- 8) aby była lekka, nie zabierająca czasu – 1,1%,
- 9) bezpieczeństwo pracy, nieszkodliwość dla zdrowia – 20,9%,
- 10) użyteczność dla społeczeństwa – 12,0%,
- 11) brak obaw o utratę pracy – 16,6%,
- 12) by dawała uznanie i szacunek u ludzi – 25,5%.

Odpowiedzi badanych można uszeregować na trzech poziomach ważności w zależności od tego, jaki odsetek respondentów wybrał daną możliwość. (Na pytanie nie udzieliło odpowiedzi 0,6% respondentów).

Na pierwszym miejscu występują te aspekty pracy, które są związane z jej kreatywnym rozumieniem (interesująca, ciekawa, dająca możliwość wykorzystania kwalifikacji zawodowych i możliwość rozwoju). Nie należy jednak zapominać, że chodzi tutaj o „idealną” pracę, a nie tę, którą respondent wykonuje. Badani więc w większym stopniu koncentrowali się na autotelicznych aspektach pracy niż wówczas, gdy udzielali odpowiedzi na poprzednie pytanie.

Na drugim poziomie ważności respondenci umieścili wysokie zarobki, czyli skupili uwagę na materialnych aspektach pracy. Ta cecha osiągnęła w wyborach również wysoki odsetek.

Na trzecim poziomie znalazły się te wartości pracy, które związane są z jej sferą społeczną (dobre stosunki z kolegami z pracy) oraz z wartościami egzystencjalnymi (bezpieczeństwo pracy, praca a nie bezrobocie, brak obaw o utratę pracy). Ich wybór kształtował się w granicach kilkunastu procent. Prospołeczne nastawienie do pracy wykazało 12% respondentów, którzy wybrali „użyteczność dla społeczeństwa”. Nie jest to odsetek wysoki i świadczyłby o braku takich postaw we współczesnym społeczeństwie.

Badani przedstawiciele społeczności śląskiej nastawieni są więc kreatywnie do swojej pracy, jednocześnie nie ignorują wartości materialnych. Pracę swoją traktują poważnie. W zasadzie nie znalazła uznania w oczach indagowanych cecha pracy: „aby była lekka i nie zabierająca czasu”. Charakterystyczne jest, że udział wartości materialnych w pracy jest bardzo istotny i jest on podkreślany przez ankietowanych w dużym stopniu w wywiadach swobodnych. Świadczyłoby to więc o zmianie stosunku do wartości materialnych. Jeszcze w latach osiemdziesiątych deklarowano publicznie negatywny stosunek do bogacenia się i chęci posiadania pieniędzy<sup>32</sup>. Natomiast

<sup>31</sup> Poniższy zestaw cech wzorowany jest na zestawie przedstawionym w pracy J. Marińskiego: *Etos pracy...*, s. 229–231.

<sup>32</sup> Por. A. Miszańska: *System wartości...*, s.158.

obecnie wartości materialne odgrywają ważniejszą rolę w wykonywaniu pracy. Pokazują to również najnowsze ogólnopolskie badania socjologiczne, w których z pracą w większym stopniu związane jest zdobywanie pieniędzy. Jej wykonywanie, jej zdobycie jest więc w znacznym większym stopniu związane z wartościami materialnymi niż przed dziesięcioma laty<sup>33</sup>. Badane przez nas osoby również takim procesom zachodzącym w naszym społeczeństwie podlegają. Świadczyłoby to o odzyskiwaniu przez pracę jej podstawowej funkcji, ekonomiczno-materialnej, i tworzeniu się racjonalnego ładu ekonomicznego. Analiza odpowiedzi respondentów wskazuje na jeszcze jeden aspekt, a mianowicie koncentrowanie się na indywidualnych, a nie na prospołecznych cechach pracy. Motywy podejmowania w jej ramach wszelkich działań są deklarowane w kategoriach osiągnięcia korzyści osobistych: czy to materialnych, czy pozamaterialnych (kreatywnych, egzystencjalnych, uznaniowych). Mamy więc do czynienia z odbudową motywacyjno-behawioralnej płaszczyzny pracy, jednak skoncentrowanej na indywidualnych, a nie na prospołecznych cechach pracy.

Badania J. Mariańskiego nad bezrobotnymi wykazały, że obawa o utratę pracy i pozostania bezrobotnym jest zdecydowanie wyższa (26,3% badanych bezrobotnych) niż deklarowali to nasi respondenci<sup>34</sup>. Natomiast innym cechom pracy, jak możliwość awansu, użyteczność pracy dla społeczeństwa, inicjatywa i samodzielność, ankietowani przyznawali wyższą wartość niż bezrobotni badani przez J. Mariańskiego. Szczególnie duża różnica w odpowiedziach wystąpiła w punkcie 3. (możliwość rozwoju i wykorzystania kwalifikacji zawodowych), na który wskazało 49,9% pracujących zawodowo respondentów, a tylko 28,2% bezrobotnych. Aktywni zawodowo respondenci byli więc w większym stopniu autotelicznie i kreatywnie nastawieni do pracy niż bezrobotni. Nie są to konkluzje zaskakujące, ponieważ badani byli lepiej wykształceni i nie doświadczyli do tej pory destrukcyjnego działania bezrobocia. Wcześniejsze badania socjologiczne z końca lat osiemdziesiątych wskazują, że respondenci większy nacisk kładli na spokój i stabilizację w pracy jako istotną jej cechę oraz wysokie wynagrodzenie. Mniejsze znaczenie miało dla nich wykorzystanie wiedzy i umiejętności zawodowych oraz możliwość awansu<sup>35</sup>. Obecnie oprócz wysokich dochodów, których praca ma dostarczać, kładzie się również większy nacisk przede wszystkim na brak zagrożenia zwolnieniem, następnie na fakt, aby była ona interesująca, niezależna, użyteczna dla ludzi. Szczególnie wzrosło znaczenie takiego czynnika jak pewność pracy. Wskazują na to badania Polskiego Generalnego Sondażu Społecznego, w których taką cechą pracy jak brak zagrożenia zwolnieniem uznało za bardzo ważną 49,8% pracujących respondentów, a ważną 35,6%, z kolei wysokie dochody uznało za taką cechę 44,0% pracujących respondentów, a za ważną – 49,6%. Pewność pracy jest więc ważniejsza niż uzyskiwane w niej wysokie dochody. Interesujący charakter pracy jako bardzo ważna jej cecha

<sup>33</sup> W badaniach CBOS-u z lipca 1988 r. na pytanie: „Czemu obecnie najgorliwiej poświęcają się ludzie, których Pan(i) zna, których Pan(i) spotyka na co dzień?” 72% respondentów wskazało na zdobywanie pieniędzy, a w lipcu 1998 r. – już tylko 58% z nich, praca uzyskała analogicznie odsetki wyborów na poziomie 45% i 74%. Wskazywałoby to oczywiście nie na to, że w mniejszym stopniu ludzie są zaangażowani w zdobywanie pieniędzy, ale na to, iż w większym stopniu praca stanowi dla nich źródło ich zdobywania, a nie inne formy aktywności, jak w latach osiemdziesiątych (np. „starania o załatwienie pracy za granicą” spadły z 31% w 1988 r. do 7% w 1998 r.). Komunikat *Autoportret i obraz środowiska społecznego...* Internet: [www.cbos.com.pl](http://www.cbos.com.pl)

<sup>34</sup> J. Mariański: *Etos pracy...*, s.230.

<sup>35</sup> J. Bugiel, M. Burkiewicz, L. H. Haber, W. Pawnik: *Praca jako wartość...*, s. 191.

została uznana przez 37,3% respondentów, inne cechy, jak niezależność, możliwość pomagania innym uzyskały w granicach 20–25%<sup>36</sup>.

Wiek, wykształcenie i pochodzenie regionalne w pewien sposób modyfikują odpowiedzi na to pytanie, nie naruszając jednak podstawowej kolejności odpowiedzi. Wykształcenie jest zmienną niezależną najsilniej różnicującą wybór cech pracy. Pokazuje to tabela 5.6.

Tabela 5.6

**Cechy pracy a wykształcenie respondentów  
(w%)**

(N = 350)

Co jest w pracy najważniejsze	Wykształcenie					Razem
	podstawowe	zasadnicze zawodowe	średnie ogólne	średnie zawodowe	wyższe	
1. Aby była ciekawa	45,5	47,7	66,7	59,8	56,1	54,9
2. Praca, a nie bezrobocie	63,6	24,2	20,0	15,6	8,7	19,5
3. Rozwój i wykorzystanie kwalifikacji	18,2	45,3	40,8	54,9	61,4	50,0
4. Dobre stosunki z kolegami	36,4	34,4	30,0	22,1	13,2	26,1
5. Inicjatywa i samodzielność	0,0	10,9	26,7	17,2	28,0	17,0
6. Możliwość awansu	27,3	14,8	13,3	17,2	7,5	14,7
7. Wysokie zarobki	54,5	46,1	26,7	37,7	39,6	40,2
8. Lekka, nie zabierająca czasu	0,0	1,6	0,0	0,0	0,0	1,1
9. Bezpieczeństwo warunków	9,1	32,8	13,3	18,9	5,7	21,0
10. Użyteczność dla społeczeństwa	9,1	7,8	13,3	9,0	24,5	12,1
11. Brak obaw o utratę pracy	27,3	15,6	23,3	16,4	13,2	16,7
12. Aby, dawała uznanie	9,1	18,0	26,7	29,5	37,7	25,6

U w a g a: Odsetki nie sumują się do 100% ponieważ respondent miał do wyboru trzy możliwości odpowiedzi.

Ź r ó d ł o: Badania i obliczenia własne.

Po analizie poszczególnych cech pracy można wskazać na te, które są zależne od wykształcenia. Wraz ze wzrostem wykształcenia rośnie więc znaczenie takich cech pracy, jak:

- rozwój i wykorzystanie kwalifikacji,
- inicjatywa i samodzielność,
- uznanie,

Maleje z kolei znaczenie takich cech pracy, jak:

- dobre stosunki z kolegami,
- możliwość awansu<sup>37</sup>,
- brak obaw o utratę pracy.

<sup>36</sup> Polskie Generalne Sondaże Społeczne 1992–1997: *Postawy wobec pracy...*; w badaniach OBOP-u z 1996 r. za najważniejsze powody zadowolenia z pracy respondenci uznali: sam fakt, że ją mają; zgodność z kwalifikacjami, dobre zarobki. Zadowolenie z tego, że nie są bezrobotni, wyrażają najczęściej robotnicy, pracownicy z podstawowym i zasadniczym zawodowym wykształceniem oraz mieszkańcy wsi i małych miast. Badania OBOP-u „Satysfakcje Polaków z pracy”. Sondaż zrealizowany 20–23 stycznia 1996 r. na reprezentatywnej próbie 1068 osób.

<sup>37</sup> Niższe odsetki wyborów tej cechy pracy przez osoby wykształcone może budzić zdziwienie. Po głębszej analizie materiału można jednak stwierdzić, że mając do dyspozycji trzy możliwości wyboru, respondenci preferowali inne kreatywne cechy pracy, jak np. „inicjatywę i samodzielność”, „rozwój i wykorzystanie kwalifikacji” i „aby, była ciekawa”, „awans” uważając za mniej istotny. Na wyniki tej grupy respondentów wpływały typowania nauczycielek z wyższym wykształceniem, dla których awans (funkcja dyrektora szkoły) nie była pociągająca.

Osoby z wykształceniem podstawowym wybierały najczęściej następujące cechy pracy: wysokie zarobki, pracę, a nie bezrobocie i zainteresowanie pracą. Dla osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym prawie na równi uplasowały się trzy czynniki pracy: zainteresowanie nią, wysokie zarobki, rozwój i wykorzystanie kwalifikacji. Ta grupa dużą wagę przywiązywała też do bezpieczeństwa pracy. Jest to konsekwencja faktu, że w tej grupie wykształcenia znajdują się górnicy dołowi, dla których ma ono duże znaczenie. Na taką hierarchię wartości cech pracy w tej grupie wykształcenia miały wpływ typowania górników, dla których wysokie zarobki były drugą, po interesującej pracy, wartością (51,3%). Dla osób z wykształceniem średnim ogólnym, wśród których znajdowało się dużo kobiet, ważna była interesująca praca, a mniejsze znaczenie miały bardzo dobre zarobki. Wśród respondentów z wykształceniem średnim zawodowym ranga wysokich zarobków była wysoka, wysoko oceniono też interesującą pracę oraz rozwój i wykorzystanie kwalifikacji. Wyższe wykształcenie wiąże się z wyborem cech dotyczących kreatywnych wartości pracy (rozwój i wykorzystanie kwalifikacji oraz możliwość interesującej pracy, wzrost znaczenia inicjatywy i samodzielności oraz zmniejszenie obaw o utratę pracy). Praca jest dla nich realizacją własnej osobowości, aspiracji życiowych, jest jednym z elementów aktywnego życia, z którego nie można zrezygnować. Z drugiej strony istotną część cech pracy stanowi wartość ekonomiczna, instrumentalna, czyli uzyskiwanie odpowiednich zarobków za pracę. Osoby mniej wykształcone też uważają, że praca powinna być interesująca, co oznacza, że istotny jest dla nich aspekt kreatywny. Różnica polega na tym, że na czołowe miejsce wysuwają jednak cechy instrumentalne pracy, których wartość wraz z obniżaniem się wykształcenia rośnie. Linia graniczna w tych systemach wartości przechodzi pomiędzy osobami posiadającymi wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz wykształcenie średnie<sup>38</sup>.

Potwierdzeniem tej tezy jest korelacja z pytaniem poprzednim. Wysokie zarobki były bardzo ważne również dla respondentów doceniających wartości instrumentalne w pracy (instrumentalne – 47,7%, autoteliczne – 26,9%). Osoby deklarujące wartości autoteliczne w większym stopniu ceniły z kolei inicjatywę i samodzielność w pracy niż osoby, które wskazywały na wartości instrumentalne (26,9% i 15,3%). Dla osób deklarujących instrumentalne wartości pracy istotne były dobre stosunki z kolegami (instrumentalne – 52,2%, autoteliczne – 22,5%). Osoby o niższym wykształceniu cenią sobie wartości społeczne w pracy, ale osiągane w małej grupie, koleżeństwo i dobrą atmosferę<sup>39</sup>.

Wiek jest kategorią nieco różnicującą usytuowanie różnych cech i wartości pracy. Badanych można tutaj podzielić na trzy grupy:

- młodszą, w której ważne są wartości rozwojowo-samorealizacyjne i materialne (praca ciekawa, rozwijająca kwalifikacje i dobrze płatna),
- w średnim wieku, w której ważne są wartości egzystencjalno-materialne (praca bezpieczna, dobrze płatna),
- w starszym wieku, w której ważne są wartości kreatywne pracy (inicjatywa i samodzielność), egzystencjalne (pewność pracy), natomiast w mniejszym stopniu – materialne.

Na pierwszą cechę (interesującą pracę) częściej zwracają uwagę młodszy wiekiem respondenci. Wraz z przechodzeniem do wyższych kategorii wiekowych spada o prawie 20% odsetek respondentów wybierających tę opcję (do 30 lat – 61,1%, powyżej 50 lat – 44,4%). Osoby młodsze,

<sup>38</sup> Por. D. Dobrowolska: *Wartość pracy dla jednostki...*, s. 233–242.

<sup>39</sup> Tamże, s. 221; K. Hirszel: *Robotnicy...*, s. 126.

zaczynające dopiero karierę zawodową, oczekują więc w swoim życiu interesującej pracy, osoby starsze, mające już część kariery zawodowej za sobą, czynią to rzadziej<sup>40</sup>. Natomiast osoby starsze w większym stopniu wybierają takie cechy pracy, jak inicjatywa, samodzielność (do 30 lat – 12,5%, powyżej 50 lat – 27,8%). Wysokie zarobki ważniejsze są dla ludzi młodych do 30 lat niż dla starszych po 50, natomiast najważniejsze są dla przedstawicieli kategorii wiekowej 36–40 i 41–45 lat (41,1% i 56,7%). Przyczyna wyboru właśnie takiej cechy pracy wynika jednak z tego, że w tej kategorii wiekowej znajduje się najwięcej osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, szczególnie górników. Ta sama przyczyna spowodowała najwyższy odsetek wyboru cechy „bezpieczeństwo warunków pracy” (25,4%). Wartości egzystencjalne związane z narażeniem życia są dla tej grupy wiekowej, a raczej zawodowej, bardzo istotne. Natomiast w grupie wiekowej 45–50 lat wyższe odsetki wyborów od przeciętnych uzyskują takie cechy pracy, jak „brak obaw o utratę pracy” (23,4%) i „praca, a nie bezrobocie” (25,5%). W tej kategorii wiekowej te cechy zyskują na znaczeniu, ponieważ chodzi o grupę, która w wypadku utraty pracy nie jest podatna na przekwalifikowanie, a ma jeszcze sporo lat do osiągnięcia wieku emerytalnego. Dlatego utrata pracy jest dla niej życiową tragedią.

Wpływ zmiennej pochodzenia regionalnego wynika ze struktury wieku i wykształcenia badanej próby. Respondenci-autochtoni w większym stopniu wskazywali na autoteliczne cechy pracy, takie jak: „aby była ciekawa” (A – 58,5%, N – 46,8%) oraz na inicjatywę i samodzielność (A – 20,0%, N – 10,4%). Wysokie zarobki, czyli wskazanie na materialny aspekt pracy, znalazły się na tym samym poziomie (A – 39,7%, N – 40,3%). Napływowi bardziej od autochtonów cenili dobre stosunki z kolegami (A – 24,5%, N – 33,8%) i bezpieczeństwo warunków pracy (A – 17,0%, N – 26,0%). Wybór tych cech pracy wynika z faktu, że wyższy odsetek napływowych pracuje w górnictwie, gdzie szczególnie ta ostatnia cecha ma bardzo ważne znaczenie. Przy wykonywaniu tego zawodu ważna jest też integracja zespołu pracowniczego, na co pozytywnie wpływają dobre stosunki z kolegami. Napływowi cenią więc w większym stopniu te cechy i wartości pracy, które związane są z jej społecznym wymiarem, funkcjonowaniem w grupie oraz bezpieczeństwem fizycznym i społecznym. Autochtoni zaś bardziej doceniają wartości autoteliczne, co nie oznacza, że nie przywiązują znaczenia do instrumentalnych.

W wyborze wartości pracy, które konstytuują etos pracy, najistotniejszą rolę odegrało wykształcenie, a następnie wiek. Pochodzenie regionalne nie miało znaczenia, a występujące różnice wynikały z różnic w strukturze wieku oraz wykształcenia ludności autochtonicznej i napływowej, a nie z samego faktu przynależności do którejś z tych kategorii. Wykształcenie było czynnikiem decydującym o wyborze cech pracy. Słabiej wykształcona i wykonująca podrzędniejsze prace ludność napływowa cechuje się bardziej instrumentalnym podejściem do pracy niż ludność autochtoniczna, bardziej zróżnicowana, a jednocześnie lepiej wykształcona. Wśród ludności autochtonicznej to zróżnicowanie w podejściu do pracy występuje w większym stopniu niż wśród ludności napływowej, wynika to z jej rozwarstwienia, ze zmian strukturalnych, które z homogenicznej klasowo i zawodowo zbiorowości przekształciły Ślązaków w zbiorowość zróżnicowaną również w aspekcie etosu pracy.

<sup>40</sup> A. Krasnodębska: *Praca jako wartość w opiniach i ocenach opolskiej młodzieży akademickiej. W: Młodzież jako przedmiot badań naukowych*. Red. J. Górniewicz. Olsztyn 1999, s. 101; komunikat CBOS-u: *Plany, dążenia i aspiracje życiowe młodzieży z badań „Młodzież '98”*, 1–13 grudnia '98, losowa próba młodzieży ostatnich klas szkół ponadpodstawowych (N = 1316). Internet: [www.cbos.com.pl](http://www.cbos.com.pl)

Na szczególną uwagę zasługuje grupa ludzi młodych. Ciekawe uwagi w stosunku do niej poczyniono w wywiadach swobodnych: *Jako kierownik mam dwie grupy podwładnych, stara generacja w energetyce od 30 lat oraz nowa grupa młodych. Zdecydowanie lepiej pracują młodzi.* (M, 42, M, TZ, Ks 35). Zwraca się uwagę, że taką pracę młodych wymuszają na nich warunki zewnętrzne: *Obecnie powraca etos pracy, zmienia się rynek pracy, zmienia się mentalność, coraz mniej toleruje się bylejakość, powraca szacunek do pracy, szczególnie dotyczy to młodych.* (M, 48, Ś, W, Ks 13). Praca jest ceniona przez młodych ludzi ze względu na jej wartości autoteliczne i kreatywne, ale również istotne są jej wartości materialne. W grupie tej znajdują się również dobrze wykształcone, młode dziewczęta pochodzenia autochtonicznego. Porównując tę grupę z młodzieżą sprzed 10 lat, widać znaczące zmiany. Młodzież końca lat osiemdziesiątych cechowało odrzucenie wartości statusowych, kariery i stanowisk, a także pracy zawodowej, wartości materialnych na rzecz wartości psychologiczno-afiliacyjnych, realizowanych we własnych grupach, oraz wartości rozwojowo-samorealizacyjnych<sup>41</sup>. Młodzież końca lat dziewięćdziesiątych też dążyła do urzeczywistnienia wartości rozwojowo-samorealizacyjnych, praca zaś była tym czynnikiem dzięki któremu mogła te wartości zrealizować. Urzeczywistnienie tych wartości wiąże się z realizacją wartości ekonomiczno-materialnych<sup>42</sup>.

#### 5.3.4. Wartości i normy jako wyznaczniki etosu pracy

Po charakterystyce cech związanych z pracą przeanalizowano te normy i wartości, które świadczą o funkcjonującym etosie pracy. Niektóre z nich były związane z tradycyjnym śląskim etosem pracy. Takie cechy, jak przypisywanie pracy fizycznej dużej wartości, pracowitość, solidność, uczciwość, posłuszeństwo, dobra organizacja, wiązanie pracy ze sferą religijną i rodzinną to najważniejsze wartości i normy tego ostatniego. Interesujące jest, aby zbadać, na ile respondenci akceptują jeszcze te wartości, czy funkcjonują one jeszcze wśród Ślązaków, czy przeniknęły do zbiorowości napływowych, a także tworzenie się nowych wartości i norm związanych z formującym się nowym etosem pracy. W tym celu badanym przedstawiono 12 stwierdzeń, do których mieli się ustosunkować, dysponując czterema odpowiedziami: „tak”, „raczej tak”, „raczej nie”, „nie”. Każde z tych stwierdzeń można potraktować w zasadzie jako odrębne pytanie. Część z tych stwierdzeń dotyczy wartości i norm związanych ze śląskim etosem pracy, część jest ich zaprzeczeniem. A oto ich lista:

- 1) praca czyni człowieka lepszym,
- 2) należy pracować nawet za marne wynagrodzenie,
- 3) lenistwo jest źródłem wszelkiego zła,
- 4) praca jest zadaniem zleconym człowiekowi od Boga,
- 5) na ogół praca umysłowa jest łatwiejsza od fizycznej,
- 6) pracę należy wykonywać solidnie,
- 7) w pracy należy być uczciwym,

<sup>41</sup> A. Wojciechowska-Miszalska: *System wartości...*, s. 160.

<sup>42</sup> Komunikat CBOS-u: *Plany, dążenia...*



- 8) należy szanować pracodawcę,
- 9) w pracy należy siedzieć cicho i nie wychylać się,
- 10) ludzie, którzy dużo piją, są marnymi pracownikami,
- 11) pracownik powinien pokazać, że jest lepszy od innych,
- 12) ważniejszy od pracowitości jest spryt<sup>43</sup>.

Spośród tych 12 stwierdzeń pierwsze 3 (T1., T2., T3.) dotyczą samej wartości pracy, stwierdzenie 4. (T4.) świadczy o powiązaniu pracy ze sferą religijną, stwierdzenie 5. (T5.) to dowartościowanie pracy fizycznej, stwierdzenia 6.–10. (T6.–T10.) odnoszą się do norm, które były związane z tradycyjnym śląskim etosem pracy. Z kolei stwierdzenia 11. i 12. (T11. i T12.) są zaprzeczeniem tych wartości. Można zapytać, na ile wartości i normy kojarzone ze śląskim etosem pracy są kontynuowane (w jakiej mierze?) i restytuowane. Interesujące są również zmiany, jakim one podlegają, podobnie jak wartości i normy pojawiające się w nowej rzeczywistości gospodarki rynkowej. Tabela 5.7 ilustruje opinie w tym względzie.

Po przeprowadzeniu analizy tych stwierdzeń można było wyróżnić pięć poziomów ich akceptacji:

- Poziom I, zdecydowana akceptacja występuje prawie w 100%, dotyczy norm związanych z wykonywaniem pracy (T6., T7. – solidności i uczciwości).
- Poziom II, występuje również duża akceptacja, ale nie tak wysoka jak poprzednio (mniej stwierdzeń zdecydowanie pozytywnych). Dotyczy ona stwierdzeń (T1. – „praca czyni człowieka lepszym”, T8. – „należy szanować pracodawcę” i T10. – „ludzie, którzy piją, są marnymi pracownikami”). Dotyczą one wartościowania pracy oraz norm i wartości etosu pracy.
- Poziom III, stopień zdecydowanej akceptacji jest jeszcze niższy, a zaznacza się co najmniej kilkunastoprocentowy brak akceptacji. Taki poziom dotyczył trzech stwierdzeń (T3. – „lenistwo jest źródłem wszelkiego zła”, T4. – „praca jest zadaniem zleconym człowiekowi od Boga” i T11. – „pracownik powinien pokazać, że jest lepszy od innych”).
- Poziom IV, zdania respondentów są podzielone i każdą możliwość odpowiedzi wybiera już znaczna ich liczba (T2. – „należy pracować nawet za marne wynagrodzenie”, T12. – „ważniejszy od pracowitości jest spryt”).
- Poziom V, więcej niż połowa respondentów wyraziła dezaprobatę dla zawartych stwierdzeń (T5. – „na ogół praca umysłowa jest łatwiejsza niż fizyczna”, T9. – „w pracy należy siedzieć cicho i nie wychylać się”).

Twierdzenia świadczące o formowaniu się nowego etosu pracy znalazły się w I i II poziomie akceptacji. W badanej populacji występuje duża aprobatą dla tych norm i wartości. Były one kiedyś cechami śląskiego etosu pracy. Największą akceptację uzyskały stwierdzenia: „pracę należy wykonywać solidnie” oraz „w pracy należy być uczciwym”. Te wartości, które były kiedyś fundamentalne dla sfery aksjologicznej śląskiego etosu pracy, ożyły znów w warunkach gospodarki rynkowej. Aprobatą (odpowiedź „tak” i „raczej tak”) w 95% występuje dla twierdzeń dotyczących samego wartościowania istoty pracy („praca czyni człowieka lepszym”). Część grupy badanych widzi w tym restytucję starych wartości, o czym świadczy

<sup>43</sup> Część z tych stwierdzeń została zaczerpnięta z kwestionariusza pochodzącego z cytowanej już pracy J. Mariańskiego. W stwierdzeniach J. Mariańskiego istniała możliwość tylko zaprzeczenia im, my rozszerzyliśmy możliwości odpowiedzi, aby respondenci mogli również zdecydowanie potwierdzić przedstawione stwierdzenia lub zaprzeczyć im. Por. J. Mariański: *Etos pracy...* (aneks).

Tabela 5.7

**Stwierdzenia dotyczące norm i wartości związanych z etosem pracy**  
(%)

(N = 350)

Stwierdzenia	Tak	Raczej tak	Raczej nie	Nie	Brak odpowiedzi	Razem
T1.	75,4	19,7	0,9	2,6	1,4	100,0
T2.	20,0	20,6	24,3	32,8	2,3	100,0
T3.	68,1	10,1	10,4	9,4	2,0	100,0
T4.	67,1	14,9	7,4	7,4	3,2	100,0
T5.	19,7	13,1	24,1	39,7	3,4	100,0
T6.	96,6	2,8	0,0	0,0	0,6	100,0
T7.	93,1	5,7	0,9	0,0	0,3	100,0
T8.	73,6	22,6	0,9	0,9	2,0	100,0
T9.	19,4	14,0	24,3	40,3	2,0	100,0
T10.	73,8	12,6	7,1	3,4	3,1	100,0
T11.	46,9	20,3	15,7	14,3	2,8	100,0
T12.	27,4	16,9	23,1	29,4	3,2	100,0

Źródło: Badania i obliczenia własne.

pogłębiona analiza wywiadów swobodnych, w których szczególnie starsze i średnie pokolenie wykształconych Ślązaków dostrzega w aktualnej sytuacji powrót do dawniej cenionych wartości: *Ojciec ciężko pracował na kopalni. W domu mieliśmy przykład ze strony matki. My to wszystko chłonęliśmy. Ja to starałem się kontynuować, szczególnie teraz to mogę, bo wreszcie przyszły inne czasy, że się pracę ceni.* (K, 43, Ś, W, Ms 14). W nowej rzeczywistości gospodarki rynkowej praca powinna być – zdaniem tego respondenta – szanowana. Świadczy to o zgoła innej świadomości niż ta, którą reprezentowali pracownicy końca lat osiemdziesiątych, a co odnotowano w cytowanych już badaniach socjologicznych<sup>44</sup>. Widoczna jest zmiana, jaka nastąpiła w świadomości pracowników w ciągu dziesięciu lat. Bezrobocie, trudność uzyskania dobrej pracy i dobrej płacy, prywatni pracodawcy, którzy wymagają solidnej pracy, uczyniły więcej niż wieloletnie akcje promujące „dobrą pracę” i dobrego pracownika w okresie realnego socjalizmu. O słuszności tej tezy świadczy również zdecydowana akceptacja stwierdzenia 8., mówiącego o tym, że należy szanować pracodawcę. Aż 96,2% respondentów aprobuje to stwierdzenie, z czego ¾ zdecydowanie się z nim zgadza. Widzimy więc, że tak duża akceptacja tego stwierdzenia, które jeszcze w latach osiemdziesiątych było niezbyt popularne, świadczy o formowaniu się nowego etosu pracy na Śląsku. Stosunkowo duże poparcie uzyskało też stwierdzenie 10., dezaprobuje pijaństwo i przypisujące mu skutki złej pracy. Tylko 10,5% osób zaprzeczyło takiemu stwierdzeniu, co świadczy o niewielkiej akceptacji dla osób pracujących pod wpływem alkoholu. Pijaństwo, które w czasach realnego

<sup>44</sup> W badaniach B. Klepajczuka przeprowadzonych w 1988 r. w zakładach Szczecina ze stwierdzeniem „należy tak organizować pracę na własnym stanowisku, żeby się zbytnio nie przemęczać” zdecydowanie się zgodziło 41,1% robotników, 26,6% inżynierów, raczej się zgodziło 29,1% robotników i 27,8% inżynierów. Por. B. Klepajczuk: *Etos pracy...*, s. 74.

socjalizmu było aprobowane w pracy, często po to, aby pracownika zatrzymać, dezintegrowało ją, obecnie nie znajduje już większego poparcia<sup>45</sup>.

Sprzyjające warunki zewnętrzne, oddziaływanie gospodarki rynkowej wymusiły również restytucję starych wartości związanych ze śląskim etosem pracy. Należy jednak stwierdzić, że nie jest to tylko specyfika śląska. Badania CBOS-u już od kilku lat odnotowują, że nastąpiła zmiana w postawach wobec pracy. Polacy w opinii badanych pracują lepiej, z większym zaangażowaniem oraz więcej czasu poświęcają sprawom zawodowym. Szczególnie takie opinie dotyczą osób z wyższym wykształceniem i lepszą samooceną warunków materialnych<sup>46</sup>. W wypadku Śląska wystąpiła jednak sytuacja specyficzna, gdyż pomimo destrukcyjnego wpływu gospodarki realnego socjalizmu pewne tradycje solidnej pracy jednak kontynuowano, szczególnie w sferze prywatnej.

Na poziomie III znalazło się stwierdzenie odzwierciedlające tę tendencję (T3. – „lenistwo jest źródłem wszelkiego zła”). Uzyskało ono też wysoką akceptację w granicach 80%, co oznacza brak akceptacji dla sytuacji pozostawiania bez pracy lub bez obowiązków i zajęć. Bardzo wysoka jest też akceptacja twierdzenia, że praca jest zadaniem zleconym człowiekowi od Boga (82,0%). O ile w analizowanych do tej pory stwierdzeniach nie występowała istotność statystyczna w zależności od pochodzenia regionalnego, to w tym wypadku jest inaczej (Chi kwadrat = 23,383, df 8,  $p < 0,01$ ). Ślązacy więc o wiele częściej łączą wykonywanie pracy ze sferą *sacrum* niż napływowi. Nie jest to wielkie zaskoczenie, ponieważ wiąże się to z większą religijnością Ślązaków, opisywaną w pracach socjologicznych<sup>47</sup>.

Poziom IV odzwierciedla już dokonujące się podziały wśród respondentów. Przykładem tego jest stwierdzenie 2., że należy pracować nawet za marne wynagrodzenie. Więcej niż połowa badanych nie zgadza się z nim (57,1%). Odnosząc je więc do zdecydowanej akceptacji stwierdzeń 6. i 7., należy wnioskować, że większość badanych solidną i uczciwą pracę jest skłonna wykonywać za odpowiednie wynagrodzenie<sup>48</sup>. Stwierdzenie 11. (pracownik powinien pokazać, że jest lepszy od innych) akceptuje 67,2% respondentów. Świadczy to o utrwaleniu w świadomości badanych jednego z elementów pracy – konkurencji, czyli czegoś, czego nie było w czasach realnego socjalizmu. Akceptacja takiego stwierdzenia staje

<sup>45</sup> Badani przez J. Mariańskiego bezrobotni wykazują o wiele mniejszą akceptację samej wartości pracy (T1. – nie – 28,0%, T3. – nie – 31,9%), w o wiele mniejszym stopniu wiążą pracę z elementami *sacrum* (T4. – nie – 29,9%), wykazują się w szczególności mniejszym szacunkiem do pracodawcy (T8. – nie – 19,0%). Z przedstawionych porównań wynika, że praca jest dla badanych bezrobotnych o wiele mniejszą wartością. Por. J. Mariański: *Etos pracy...*, s. 227.

<sup>46</sup> Komunikat CBOS-u: *Jak pracują Polacy?*...

<sup>47</sup> W. Świątkiewicz: *Tradycja i wybór. Socjologiczne studium religijności na Górnym Śląsku*. Katowice 1997. Do podobnych wniosków można również dojść, analizując badania J. Bugiela zrealizowane w 1988/1989 roku nad załogami hut w trzech miejscowościach: Nowej Hucie, Warszawie i Rudzie Śląskiej. Autorzy, porównując ideologie pracy, piszą: „[...] w rejonie katowickim, oprócz pragmatycznej ideologii, największy odsetek w stosunku do wszystkich grup środowiskowych aprobując katolicką ideologię pracy – 20,8%”. Wyniki porównawcze pokazują środowisko Rudy Śląskiej jako bardziej przywiązane do wartości katolickich niż dwa pozostałe środowiska. Por. J. Bugiel, M. Burkiewicz, L. H. Haber, W. Pawlik: *Praca jako wartość...*, s. 271.

<sup>48</sup> Również ankietowana przez T. Borowską młodzież kończąca szkoły średnie preferowała uczciwą, rzetelną pracę tylko wówczas, gdy była ona należycie wynagradzana. Badania przeprowadzano w kwietniu 1993 roku. Por. T. Borowska: *Inicjatywa, czy solidna, uczciwa praca – ważne problemy w wychowaniu polskiej młodzieży*. W: *Wychowanie wobec wartości pracy*. Red. T. Borowska, ks. J. Gaida. Opole 1994, s. 76.

się zrozumiwała w aktualnej sytuacji na rynku pracy – bezrobocia i walki o pracę. Jest ona zgoła odmienna od tej sprzed dziesięciu lat, kiedy to w świadomości badanych utrwaliły się obrazy walki przedsiębiorstw o pracownika, a miejsc pracy było pod dostatkiem. W odpowiedziach na to pytanie korelacja z pochodzeniem regionalnym nie jest istotna statystycznie przy (Chi kwadrat = 12,930, df 8,  $p < 0,05$ ). Ku akceptacji tego stwierdzenia rzadziej skłaniają się autochtoni niż napływowi (A – 62,5%, N – 74,3%), co świadczyłoby o ich mniejszej akceptacji konkurencji. Jest to o tyle zastanawiające, że – jak wiadomo – autochtoni są bardziej wykształceni, co ze względów formalnych powinno ich w większym stopniu skłaniać do konkurencji i zajmowania korzystniejszych miejsc w zakładach pracy. Sytuacja jest jednak zgoła odwrotna, co świadczyłoby jednak o braku aktywności i pewności siebie wśród Ślązaków. Byłoby to potwierdzeniem kontynuacji tradycyjnej cechy kulturowej.

Natomiast najbardziej kontrowersyjne ostatnie stwierdzenie (od pracowitości ważniejszy jest spryt) podzieliło badanych. Przeważały nieco odpowiedzi negatywne. Nie są one istotne statystycznie w zależności od pochodzenia regionalnego (Chi kwadrat = 3,749, df 8,  $p < 0,05$ ). Zarówno Ślązacy, jak i napływowi tak samo ustosunkowali się do tego stwierdzenia. Różnice są tutaj minimalne rzędu 1% (A – 27,4%, N – 26,9%). Spryt jako ważna cecha aktualnego etosu pracy, ważniejsza od pracowitości, znalazł akceptację wśród znacznej części respondentów-Ślązaków, a szczególnie mieszanych, którzy również są zakorzenieni w kulturze śląskiej. Jest to nowa znacząca cecha, która – według respondentów – jest przydatna w kształtującej się gospodarce rynkowej. Należy jednak stwierdzić, że nacisk na przebiegłość i cwaniactwo jako warunek osiągnięcia sukcesu życiowego odnotowują badania CBOS-u – i to w znacznie większym stopniu niż wyniki badań nad mieszkańcami górniczych miejscowości<sup>49</sup>. W lutym 1999 roku aż 71% badanych CBOS-u stwierdziło, że te cechy mają duży wpływ na osiągnięcie życiowego sukcesu. Jednocześnie stwierdzono wzrost znaczenia protekcji, zamożności rodziców, cwaniactwa przy odnotowanym jednocześnie spadku znaczenia solidnej pracy. Jeśli więc porównać wyniki naszych badań z ogólnopolskimi, to można mówić o zachowaniu pozytywnego jądra tradycji solidnej, uczciwej pracy, będącej cechą śląskiego etosu pracy. Jednocześnie uwzględnienie sprytu jako istotnego elementu nowego etosu jest odzwierciedleniem wpływu warunków zewnętrznych.

Poziom V dotyczy dwóch stwierdzeń, w których brak akceptacji przewyższał liczbę aprobat (T5. – „na ogół praca umysłowa jest łatwiejsza od fizycznej”, T9. – „w pracy należy siedzieć cicho i nie wychylać się”). W tradycyjnym śląskim etosie pracy trud fizyczny był zawsze wysoko ceniony, kojarzono go z prawdziwą pracą. Taka sytuacja istniała wtedy, gdy większość Ślązaków pracowała fizycznie w przemyśle. I mimo że wielu z nich zaczęło wykonywać zawody umysłowe, trud fizyczny był nadal ceniony, szczególnie jeśli dotyczyło to zajęć koło domu. Odnosiło się to zarówno do zajęć typowo kobiecych, jak i męskich. Wyręczanie się w takich wypadkach pomocą domową było źle widziane. Jednakże wartość pracy umysłowej również rosła wśród Ślązaków. Potwierdzeniem tej tezy jest ustosunkowanie się do stwierdzenia, że praca umysłowa jest łatwiejsza od fizycznej – 63,8% badanych temu zaprzeczyło. Opinia ta nie zależała od pochodzenia regionalnego. Wyższy odsetek Ślązaków niż napływowych zaprzeczył temu stwierdzeniu (A – 68,6%, N – 62,8%). Nie są to jednak zależności istotne statystycznie.

<sup>49</sup> M. Falkowska: *Hierarchia zawodów i czynniki życiowego sukcesu*. W: *Nowa rzeczywistość. Oceny i opinie 1989–1999*. Red. K. Zagórski, M. Strzeszewski. Warszawa 2000, s. 163–164.

nie ( $\chi^2 = 6,120$ ,  $df = 8$ ,  $p < 0,05$ ). Oczywiście przyczyna tego może tkwić w tym, że Ślązacy w większym stopniu wykonują taką pracę niż napływowcy i dlatego też bardziej ją cenią. Pracy umysłowej przypisuje się takie walory jak fizycznej, a jednocześnie uważa się wykonywanie jej za trudne, odpowiedzialne i uciążliwe. Do obalenia mitu i przywiązywania dużej wartości pracy fizycznej przyczyniły się zwłaszcza ostatnie lata działania mechanizmów gospodarki rynkowej, kiedy to praca fizyczna, zwłaszcza w górnictwie przestała być bardzo dobrze wynagradzana, a o wiele atrakcyjniejsze zaczęło być wykonywanie pracy umysłowej, wymagającej kwalifikacji i często dobrze opłacanej.

Następną cechą, która uzyskała niską akceptację badanych, to stwierdzenie 9. dotyczące zachowań konformistycznych w pracy. Jedną z cech przypisywanych Ślązakom była ich spolegliwość, podporządkowanie i niechęć do wychylania się. Zdecydowana większość badanych nie zgodziła się ze stwierdzeniem, że w zakładzie pracy należy siedzieć cicho (64,6%), tylko około 20% spośród nich zdecydowanie je zaakceptowało. Interesujące, jak ustosunkowywali się do tego stwierdzenia Ślązacy, którym głównie przypisuje się wymienione wyżej cechy. Nie stwierdzono tu zależności statystycznej ( $\chi^2 = 7,090$ ,  $df = 8$ ,  $p < 0,05$ ). Ślązacy nawet rzadziej od napływowych udzielali akceptacji temu stwierdzeniu ( $A - 30,1\%$ ,  $N - 38,5\%$ ). Nie potwierdza się więc zdanie o konformizmie Ślązaków jako jednej z istotnych cech ich etosu pracy. Ich stosunek do dwóch ostatnich stwierdzeń jest zaprzeczeniem cech tradycyjnego śląskiego etosu pracy.

W świetle przedstawionych badań dotyczących norm i wartości etosu pracy mieszkańców niewielkich górniczych miejscowości w dużym stopniu akceptują wartości i normy, które kiedyś były związane z tradycyjnym śląskim etosem pracy, i to niezależnie od pochodzenia regionalnego. Na pewną odmiennność wartości i norm pracy występującą na terenie Śląska wskazują również wcześniejsze badania socjologiczne<sup>50</sup>. Ludność napływowa także zaakceptowała te wartości i normy, szczególnie zaś te, które stały się niezbędne do funkcjonowania jednostki na rynku pracy. Normy i wartości, jak solidność w pracy, uczciwość, szacunek do pracodawcy, brak konformizmu, konkurencja są potrzebne do utrzymania się na rynku pracy. Szczególnie bezrobocie, redukcje zatrudnienia i trudność w uzyskaniu dobrej pracy wymuszają ich internalizację i akceptowanie. Oprócz norm i wartości związanych z tradycyjnym etosem pracy dużego znaczenia nabierają nowe, bardziej przydatne w gospodarce rynkowej, a mianowicie spryt, konkurencja i konformizm. Wartości te cenione są zarówno przez Ślązaków, jak i napływowych. Różnice występują jedynie w większym wiązaniu pracy ze sferą *sacrum* przez Ślązaków, ich mniejszej konkurencyjności, mniejszym udziale sfery materialnej w pracy. Generalnie jednak więcej jest podobieństw niż różnic w stosunku do norm i wartości formującego się nowego etosu pracy, który jest udziałem badanych, Ślązaków i napływowych.

<sup>50</sup> Szczególnie interesujące pod tym względem są przytaczane już badania J. Bugiela z zespołem nad wartościami pracy przeprowadzone z załogami hut w Nowej Hucie, Warszawie i Rudzie Śląskiej. Po analizie wyników odpowiedzi na niektóre pytania okazało się, że załoga huty „Pokój” w Rudzie Śląskiej, w porównaniu z załogami dwóch pozostałych hut, charakteryzuje się wyższym odsetkiem badanych: 1) którzy uważają, że praca jest naturalną potrzebą człowieka, 2) realizujących swe cele życiowe dzięki pracy, 3) przywiązanych do miejsca pracy, 4) zadowolonych z pracy, 5) starających się pracować jak najlepiej, 6) aprobujących katolicką ideologię pracy. Badani hutnicy w środowisku śląskim charakteryzowali się jeszcze specyficznym etosem pracy, pomimo upływu lat i destrukcyjnego działania praktyki realnego socjalizmu. Por. J. Bugiel, M. Burkiewicz, L. H. Haber, W. Pawnik: *Praca jako wartość...*, s. 183, 195, 218, 237, 248, 269.

W analizowanych stwierdzeniach dotyczących norm i wartości nowego etosu pracy pochodzenie regionalne tylko w paru przypadkach było zmienną nieco modyfikującą stosunek do nich. Dlatego należy prześledzić wpływ innych zmiennych niezależnych, które – jak już przekonał się – mogą mieć większy wpływ na postawy niż pochodzenie regionalne.

Płeć nie jest istotną cechą różnicującą wypowiedzi respondentów. Tylko w jednym przypadku (twierdzenia 4., gdzie w pracę włączona jest sfera *sacrum*) płeć stanowi istotną zmienną różnicującą wypowiedzi ( $\chi^2 = 15\,754$ ,  $df\,8$ ,  $p < 0,05$ ). Nie jest to jednak zależność zbyt silna. To, że więcej kobiet niż mężczyzn akceptuje to stwierdzenie, nie dziwi, ponieważ kobiety zawsze wykazywały się większą religijnością. W pozostałych stwierdzeniach brak jest istotności statystycznej pozwalającej sądzić, że kobiety odpowiadały inaczej niż mężczyźni. Jednak w paru wypadkach tylko w analizie procentowej można się doszukiwać odmienności w odpowiedziach kobiet. W większym stopniu akceptują one pracę umysłową, bardziej skłonne byłyby pracować za marne wynagrodzenie oraz częściej uważają, że pijący są marnymi pracownikami. Te stwierdzenia wiążą się z charakterem pracy wykonywanej przede wszystkim przez kobiety oraz z większym potępieniem pijących mężczyzn.

Wyszktałenie różnicuje stopień akceptacji niektórych wartości i norm dotyczących etosu pracy. Istnieją trzy stwierdzenia istotne statystycznie, których akceptacja związana jest z wykształceniem. Najważniejsze jest stwierdzenie 5., – „wykonywanie pracy umysłowej jest łatwiejsze od fizycznej”. Brak akceptacji tego stwierdzenia gwałtownie wzrasta wraz ze wzrostem wykształcenia ( $\chi^2 = 61\,952$ ,  $df\,20$ ,  $p < 0,001$ ). Ta zależność wynika oczywiście z faktu, że osoby z wyższym wykształceniem wykonują pracę umysłową, którą uważają za co najmniej tak samo trudną, jeśli nie trudniejszą, od fizycznej. Osoby z podstawowym bądź zasadniczym zawodowym wykształceniem wykonują pracę fizyczną, która według nich jest ważna i bardzo potrzebna.

Drugie stwierdzenie dotyczyło akceptacji konformistycznych zachowań (T9.). Wraz ze wzrostem wykształcenia malała akceptacja dla tego stwierdzenia ( $\chi^2 = 58\,071$ ,  $df\,20$ ,  $p < 0,001$ ). Ustosunkowując się do tego stwierdzenia, „zdecydowanie tak” odpowiedziało prawie 30% osób z podstawowym wykształceniem, a 5,3% – z wyższym. Negatywnej odpowiedzi na to pytanie w 100% udzielają młode osoby z wyższym wykształceniem; starsze i średnie pokolenie osób z wyższym wykształceniem nie jest już nastawione tak nonkonformistycznie. Doświadczenie życiowe podpowiada im, że często sytuacja wymaga, aby nie ujawniać swoich prawdziwych poglądów.

Stwierdzenie (T12.): „od pracowitości ważniejszy jest spryt” częściej aprobuja osoby mniej wykształcone. Występuje tu zależność statystyczna, chociaż już nie tak silna, jak w poprzednich stwierdzeniach ( $\chi^2 = 31\,959$ ,  $df\,20$ ,  $p < 0,05$ ). Podczas gdy 63,5% osób z podstawowym wykształceniem akceptuje to stwierdzenie, to czyni to tylko 26,3% osób z wyższym wykształceniem. W większym stopniu aprobuja je też osoby, które deklarowały raczej instrumentalny niż autoteliczny stosunek do pracy. Interesujący jest fakt, że takie stwierdzenie znajdowało częściej akceptację u respondentów młodszego pokolenia z wyższym wykształceniem oraz u starszego. W największym stopniu sprytu jako ważnej cechy w pracy nie akceptują kobiety z wyższym wykształceniem w średnim wieku, głównie nauczycielki. W ich opinii spryt jako ważna, przydatna cecha w pracy nie jest wcale najważniejsza, o wiele istotniejsza jest pracowitość.

Mniej ważką zmienną, chociaż też liczącą się w aspekcie akceptacji bądź dezaprobaty poszczególnych stwierdzeń, był wiek. Z udziałem tej zmiennej nie wystąpiły istotne zależności statystyczne. Z analizy danych procentowych wynika jednak, że stwierdzenie (T5.) – „praca umysłowa jest łatwiejsza niż praca fizyczna” znajduje więcej zwolenników wśród młodszego i starszego pokolenia. Jak można przypuszczać, wynika to z tego, że w średniej grupie wiekowej jest największy odsetek osób pracujących fizycznie, szczególnie górników. Te właśnie osoby nie zgadzają się z takim stwierdzeniem, dowartościowując pracę, którą wykonują. Dwa twierdzenia zasługują jeszcze na uwagę ze względu na sposób potraktowania ich przez młodych respondentów. Pierwsze, że należy szanować pracodawcę (T8.). W najmłodszej grupie wiekowej do 30 lat twierdzenie to znalazło akceptację 100% respondentów, z czego 80% z nich odpowiedziało „tak”. W porównaniu z latami osiemdziesiątmi, gdy powszechnie nie szanowano pracy i państwowego pracodawcy, świadczy to o zmianie postaw młodych pracowników wobec pracodawców i wzroście szacunku do nich. Młody wiek sprzyja również nieaprobowaniu postaw konformistycznych. Odnosząc się do stwierdzenia 9., młodzi ludzie do 35 lat, częściej niż starsi wiekiem respondenci, nie akceptowali sytuacji, że w pracy należy siedzieć cicho. Taka sytuacja jest istotna statystycznie, jeśli uwzględnić korelację ze stanem cywilnym ( $\chi^2 = 22,692$ ,  $df\ 12$ ,  $p < 0,05$ ). Młodzi ludzie, kawalerowie i panny aż w 80% przeciwstawiali się takiemu stwierdzeniu. Młody wiek i brak własnej rodziny zdecydowanie wpływają więc na większy nonkonformizm pracownika. Osoby posiadające rodziny są zdecydowanie bardziej ugodowe w pracy. Również te dwie kategorie wiekowe, najstarsza i najmłodsza, znacznie częściej zgadzają się ze stwierdzeniem, że od pracowitości ważniejszy jest spryt. Można znaleźć dwie przyczyny tego zjawiska. Starsze pokolenie kieruje się z pewnością doświadczeniem życiowym i znajomością rzeczy z autopsji, nierzadko podając w wywiadach swobodnych przykłady takiego stanu rzeczy. Natomiast młode pokolenie uważa takie wartości i normy pracy za rzecz oczywistą, która jest teraz wymagana w życiu, a szczególnie w pracy w zmieniających się warunkach rynkowych. Charakterystyczne jest, że akceptacja takiej wartości jak spryt świadczy o zmianie systemu wartości i norm w młodym śląskim pokoleniu i wpływie tendencji ogólnopolskich<sup>51</sup>.

Analiza przedstawionych stwierdzeń wskazuje na dużą akceptację takich wartości i norm pracy, jak: pracowitość, solidność, uczciwość, szacunek dla pracodawców, potępienie pijaństwa, powiązanie pracy ze sferą religijną. Znaczna ich część, zyskująca na znaczeniu u współczesnych pracowników była aksjonormatywną sferą tradycyjnego śląskiego etosu pracy. Internalizacja tych wartości i ich akceptacja następują w sferze werbalnej. Możemy więc mówić o formowaniu się nowego etosu pracy. Towarzyszy mu restytucja tych wartości, które były kiedyś wartościami tradycyjnego śląskiego etosu pracy. Nowe, zewnętrzne makrospołeczne czynniki sprzyjają tej restytucji. U części Ślązaków, szczególnie tych z wyższym wykształceniem, występuje ona jako kontynuacja cech tradycyjnego śląskiego etosu pracy, wyniesionego z domu dzięki socjalizacji w trakcie przekazu międzypokoleniowego. Wartości te są jednak deklarowane niezależnie od pochodzenia regionalnego, co świad-

<sup>51</sup> Podobne wnioski można wysnuć, analizując badania nad młodzieżą T. Borowskiej. Rozumienie inicjatywy jako sposobu działania, który pozwala się dobrze urządzić się w życiu, wybrało najczęściej badanych uczniów ostatnich klas szkół średnich. Spryt życiowy i specyficznie rozumiana inicjatywa są szczególnie cenione wśród młodzieży. Por. T. B o r o w s k a: *Inicjatywa...*, s. 79.

czyłoby o wpływie co najmniej dwóch czynników. Po pierwsze, o przystosowaniu się do realizacji tych cech przez ludność napływową nawet w warunkach gospodarki realnego socjalizmu. Szczególnie dotyczy to pracowników kopalń, którzy musieli zaaprobować wymaganą w nich dyscyplinę. Te osoby napływowe, które nie umiały się dostosować, odchodziły z kopalń. Po drugie, co jest istotne, zarówno dla Ślązaków, jak i napływowych, takich cech wymaga aktualny rynek pracy z jego bezrobociem, konkurencją oraz obecnością prywatnego pracodawcy. Ten drugi czynnik oczywiście dotyczy całego kraju, ale na Śląsku, gdzie istniała tradycja dobrej pracy, jest ona kontynuowana przez przekaz międzypokoleniowy.

Cechy, które straciły na znaczeniu, to przywiązywanie wysokiej wartości do pracy fizycznej, co było istotne dla tradycyjnego śląskiego etosu pracy, oraz podporządkowanie się Ślązaków. Szczególnie dotyczy to ludzi młodych. Jednocześnie nowy etos wzbogacił się o nowe cechy: konkurencyjność, nonkonformizm i spryt. Szczególnie ta ostatnia cecha, która nigdy nie była ważna w tradycji kultury śląskiej i z pewnością mniej istotna od pracowitości, jest bardzo ceniona przez młode pokolenie Ślązaków. Stara się więc ono dostosować do warunków gospodarki rynkowej, w której liczy się nie tylko pracowitość, ale również spryt życiowy i przedsiębiorczość.

W świetle przedstawionych analiz statystycznych i wywiadów swobodnych trzeba stwierdzić, że można mówić o tworzeniu się nowego etosu pracy na Śląsku, który będzie się cechował pracowitością, solidnością, uczciwością, szacunkiem do przełożonych, małym konformizmem, skłonnością do konkurencji i cieniem sprytu życiowego jako ważnej cechy w pracy. Wartości tego etosu w głównej mierze wymusiła gospodarka rynkowa i sytuacja na rynku pracy. Dotychczasowa analiza historyczna śląskiego etosu pracy wskazywała na to, że do istotnych czynników urzeczywistnienia sfery behawioralnej etosu niezbędne są czynniki zewnętrzne, makrostrukturalne. Te właśnie czynniki w aktualnej sytuacji ekonomicznej wystąpiły i należy stąd wnioskować, że etos pracy ma szanse realizacji. Nie należy jednak nie uwzględniać czynnika przekazu międzypokoleniowego wartości i sfery behawioralnej u części Ślązaków, szczególnie starszego pokolenia, osób z wyższym wykształceniem, którzy urzeczywistniając te cechy, znajdują w nich kontynuację tradycyjnego śląskiego etosu pracy. Wpływ śląskiego etosu pracy oprócz kontynuacji takich cech jak pracowitość i uczciwość, poszanowanie pracodawcy uwidacznia się w wiązaniu pracy ze sferą sakralną, choć w mniejszym stopniu niż dawniej, ale jednak o wiele większą niż u napływowych, mniejszą konkurencyjnością Ślązaków, mimo nie najgorszego wykształcenia, oraz mniejszą chęcią awansu.

Przedstawiona analiza wyników badań pozwala na skonstruowanie pewnych typów osobowościowych, których przedstawiciele w swych wypowiedziach deklarują określone wartości pracy.

1. Młodzi, do 35 lat, najczęściej autochtoni, zarówno mężczyźni, jak i kobiety, ze średnim lub wyższym wykształceniem, wybierający oprócz rodziny pracę jako ważną wartość życiową, w pracy ceniący tak wartości autoteliczne i kreatywne (interesująca praca, rozwój kwalifikacji zawodowych), jak i instrumentalne (wysokie wynagrodzenie). Wśród wartości i norm etosu pracy cenią zarówno solidność i uczciwość, jak i szacunek do pracodawców. Duże znaczenie przypisują sprytowi jako cesze istotnej w aktualnych warunkach pracy. Przedstawiciele tej grupy nie są nastawieni konformistycznie, szczególnie



osoby, które nie założyły rodzin. Jest to grupa, która reprezentuje postawy dynamiczne i rozwojowe<sup>52</sup>.

2. Napływowi, w średnim wieku (35–45 lat), z zasadniczym zawodowym wykształceniem, często górniczy. Wśród wartości życiowych na pierwszym miejscu stawiający rodzinę, następnie pracę. Ceniący w niej przede wszystkim wartości instrumentalne (dobre zarobki). Z cenionych cech pracy ważne są: dobra atmosfera w pracy, dobre stosunki z kolegami. Wartości etosu ich pracy to: solidność jej wykonania oraz uczciwość, a także szacunek dla pracodawcy. Przedstawiciele tej grupy uważają, że praca umysłowa jest łatwiejsza od fizycznej. Od pracowitości bardziej cenią jednak spryt.

3. Autochtoni w średnim wieku (35–40 lat), z wykształceniem zasadniczym zawodowym albo średnim. Dla nich rodzina jest najważniejszą wartością, na drugim miejscu stawiają pracę i „wiarę w Boga”. W pracy dużą wagę przywiązują do wartości instrumentalnych (wysokie zarobki), ale również autotelicznych (zainteresowanie tym, co się robi, możliwość rozwoju kwalifikacji), szczególnie osoby ze średnim wykształceniem. Osoby z tej grupy cenią solidność i uczciwość w pracy, ale są w większym stopniu konformistami. Uważają spryt za ważniejszą cechę od pracowitości. W tej grupie ważną rolę odgrywają religijne aspekty związane z pracą.

4. Autochtoni, z wyższym wykształceniem, powyżej 35 lat. Dla nich najistotniejszą wartością jest „wiara w Boga”, następnie rodzina, a potem praca. Praca ma wartości autoteliczne, a wiodące jej cechy to: jest ciekawa, daje możliwość rozwoju i wykorzystania kwalifikacji, dowartościowuje inicjatywę i samodzielność. Dla tej grupy wykonywanie pracy umysłowej nie jest łatwiejsze od wykonywania pracy fizycznej. W etosie pracy liczą się głównie takie cechy, jak solidność i uczciwość oraz nonkonformizm. Z drugiej strony w mniejszym stopniu ceniony jest spryt jako pomocna wartość w pracy. Jest to grupa, która w największym stopniu kontynuuje wartości swego etosu pracy jako cechy tradycyjnego śląskiego etosu pracy – ze względu na przekaz międzypokoleniowy.

5. Napływowi z wyższym wykształceniem, w starszym i średnim wieku, dla których praca jest najważniejszą wartością, drugie miejsce zajmuje rodzina. Zajmujący kierownicze stanowisko, ceniący w pracy zarówno wartości autoteliczne, jak i instrumentalne. Spośród cech pracy liczą się dla nich: wykorzystanie kwalifikacji, samodzielność i inicjatywa oraz społeczne uznanie. Wartości religijne nie odgrywają tak dużej roli. W swoim etosie pracy za ważne uważają solidność i uczciwość oraz skłonność do konkurencji i nonkonformizm.

W świetle analizy tych typów osobowościowych można stwierdzić, że za najistotniejszą zmienną różnicującą etos pracy należy uznać wykształcenie, a nie pochodzenie regionalne (z wyjątkiem sfery religijnej pracy). Ślązak z wyższym wykształceniem w swym etosie pracy jest bliższy napływowemu z analogicznym wykształceniem. Ślązak z zasadniczym zawodowym ze względu na wykształcenie jest bliższy w swym etosie pracy napływowemu z analogicznym wykształceniem. Cechy tradycyjnego śląskiego etosu pracy w największym stopniu kontynuuja Ślązacy z wyższym wykształceniem.

<sup>52</sup> Interesujące jest tutaj porównanie z kondycją psychospołeczną młodzieży z końca lat osiemdziesiątych, którą cechowało „wycofanie”. Struktura wartości życiowych ówczesnych 20–30-latków wskazywała na wyraźne outsiderstwo społeczne, znamionowała silną frustrację i alienację. Naturalny potencjał rozwojowy zawarty w potrzebie samorealizacji i sukcesu oraz silnych motywacjach ideowych i prospołecznych został wytłumiony i zablokowany. Por. A. Wojciechowska-Miszalska: *System wartości...*, s. 160–161.

## 5.4. Stereotypy Ślązaka i Polaka a odrębność grupowa Ślązaków

Jedną z charakterystycznych cech etosu jest jego grupowy charakter. Realizowany jest on w grupie, ponieważ wytwarza ona wartości etosowe, stosuje też sankcje za przekraczanie wartości i norm etosowych. Zwraca się też uwagę na siłę łączącą wspólne poglądy, wierzenia i tradycje. Jednocześnie rodzi się poczucie odrębności, które pochodzi jeszcze z okresu, gdy Śląsk należał do Niemiec; wynikało ono z poczucia upośledzenia, a następnie trwało po odzyskaniu niepodległości i przyłączeniu do Polski. Upośledzenie to nie zanikło, ale z drugiej strony towarzyszyło mu poczucie dumy z osiągniętego poziomu cywilizacyjnego i wykonywanej pracy. Zarówno jedno, jak i drugie, jako czynnik odrębności, trwało jeszcze w okresie powojennym. Do tego dochodziły jeszcze inne czynniki jak wysoka jakość pracy, religijność, gwara i odrębność kulturowa. Wszystkie one spowodowały powstanie stereotypu „obcego” i autostereotypu „swojego”. Stereotypy te pogłębiły się jeszcze ze względu na ciągły napływ w okresie realnego socjalizmu obcych („Polaków z Polski”, „goroli”, „werbusów”). Przed wojną napływ Polaków-inteligentów, a po wojnie zarówno inteligencji, jak i robotników do kopalń, hut i innych zakładów przemysłowych, spowodował utrwalanie się tych stereotypów. Duży napływ ludności w okresie PRL-u do województwa katowickiego, w tym i Śląska, spowodował intensywne kontakty z „Polakami-gorolami”, a w związku z tym wzrost liczby małżeństw mieszanych. Rozszerzał się więc zasięg swojskości i upowszechniały postawy akceptujące obcych. Wynikało to z trzech powodów, z bliskości kulturowej Polski i Śląska, z przemieszania się ludności w związku z zawieraniem małżeństw mieszanych oraz z przechodzeniem Ślązaków do warstw inteligencji. Powodowało to asymilację ludności napływowej do kultury śląskiej oraz wzrost uczestnictwa Ślązaków w ogólnonarodowej kulturze polskiej. Dotyczyło to również sfery pracy.

Często stereotypy utrwalają odrębność grupy, są relikami i pozostałościami w świadomości nie korespondującymi z nową rzeczywistością. Dlatego w celu zbadania, czy funkcjonują stereotypy i jakie jest ich oddziaływanie na sferę świadomości, zadano respondentom pytanie z rozbudowaną listą cech: „Poniżej przedstawiamy Panu(i) listę cech. Proszę się zastanowić, które z nich charakteryzują grupy i osoby, które Pan(i) zna. Gdy cecha występuje, wpisujemy (+), gdy jej nie ma (–), gdy jest obojętna (0). Respondenci mieli za zadanie przypisać cechy trzem grupom: Ślązakom, Polakom i Niemcom. Omówiono tylko dwie grupy Ślązaków i Polaków w aspekcie utożsamiania się z nimi przez napływowych. Po wymienieniu cech proszono respondentów o wybór trzech najbardziej charakterystycznych z nich dla tych grup. W pierwszej części chodziło o wyodrębnienie cech, które uzyskały najwyższy odsetek wskazań przy danym znaku. Natomiast druga część pytania ukazuje, które z 14 cech respondenci stawiają na I, II i III miejscu. Wyniki dotyczące pierwszej części pytania przedstawiają tabele 5.8 i 5.9 oraz wykresy 5.1 i 5.2. Uwzględniono tylko odpowiedzi dwóch kontrastowych grup Ślązaków i napływowych (jako Polaków).

Najpierw zostanie przedstawiona analiza wyboru przez respondentów **wszystkich cech stereotypu**. Pierwszych 9 cech wiązało się z pozytywnym wartościowaniem pracy i kontynuowaniem cech związanych z tradycyjnym śląskim etosem pracy. Dalszych 5 nie łą-

czyło się ze śląskim etosem pracy, a wręcz stanowiło ich zaprzeczenie. Wyniki omówiono, porównując obydwie grupy pochodzenia regionalnego ze względu na to, że korelacja z tą zmienną była istotna statystycznie dla wielu cech. W celu porównania dwóch skrajnych grup zaprezentowane rezultaty dotyczą grup autochtonów i napływowych. Braki odpowiedzi stanowiły 3–4%. Częściej napływowi niż Ślązacy nie udzielali odpowiedzi (również w wypadku pytania o stereotyp Polaka).

Jak wynika z danych dotyczących stereotypu Ślązaka (tabela 5.8), aprobata dla pierwszych 9 cech przekracza 50% (tylko posłuszeństwo uzyskało u napływowych 48,7% wskazań). Wskazuje to na funkcjonowanie stereotypu Ślązaka o tych cechach wśród obydwu grup pochodzenia regionalnego. Stereotyp ten funkcjonuje jednak znacznie silniej wśród samych Ślązaków niż wśród grupy napływowych. Najczęściej dotyczy to 10–12% różnicy w odsetkach wskazań. Wśród Ślązaków najwięcej wskazań uzyskała pracowitość jako ważna

Tabela 5.8

**Stereotyp Ślązaka według wybranych cech w opinii respondentów  
(w %)**

(N = 350)

Cecha	Autochtoni			Napływowi			Razem			Brak odpowiedzi
	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
1. Pracowitość	3,5	95,2	0,4	9,0	82,1	2,6	5,4	91,2	1,1	2,3
2. Uczciwość	16,6	78,6	1,7	17,9	66,7	9,0	17,7	74,6	4,0	3,7
3. Solidność	11,4	82,1	4,8	20,5	64,1	6,4	14,3	76,6	5,7	3,4
4. Posłuszeństwo	22,3	61,1	14,0	17,9	48,7	24,4	21,1	57,2	17,7	4,0
5. Punktualność	17,9	70,3	10,0	15,4	62,8	12,8	18,3	66,6	11,7	3,4
6. Dobra organizacja	19,2	60,7	17,9	17,9	59,0	12,8	18,6	60,0	17,4	4,0
7. Czystość	10,9	80,8	6,6	16,7	65,4	9,0	12,9	76,6	7,1	3,4
8. Gospodarność	10,5	81,2	6,6	12,8	71,8	7,7	11,4	78,4	7,1	3,1
9. Lojalność	26,2	65,9	5,2	16,7	62,8	11,5	24,3	64,6	7,1	4,0
10. Spryt	19,2	39,3	39,3	23,1	42,3	24,4	20,0	40,9	35,1	4,0
11. Lizusostwo	17,5	7,4	72,9	16,7	29,5	44,9	18,6	14,3	63,4	3,7
12. Karierowiczostwo	21,4	6,6	69,9	19,2	23,1	48,7	21,4	12,0	62,9	3,7
13. Wchodzenie w układy	19,2	19,7	59,0	16,7	30,8	43,6	20,6	23,4	52,3	3,7
14. Lenistwo	16,6	9,2	72,1	12,8	15,4	62,8	16,0	11,4	68,9	3,7

Objaśnienia: 1) 0 – oznacza, że cecha jest obojętna, 1 – oznacza (+), czyli istnienie cechy, 2 – oznacza (–), czyli brak cechy. 2) Dane przedstawione dla każdej z grup (oraz razem) w poziomie sumują się do 100, np. pracowitość: (Autochtoni) (0) – 3,5%, (+) 95,2%, (–) 0,4%, daje w sumie 99,1%, reszta brak odpowiedzi. Dane te zostały przedstawione w jednej tabeli, aby na jednym poziomie istniała możliwość dokonania porównań.

Źródło: Badania i obliczenia własne.

Tabela 5.9

**Stereotyp Polaka według wybranych cech w opinii respondentów  
(w %)**

(N = 350)

Cecha	Autochtoni			Napływowi			Razem			Brak odpowiedzi
	0	1	2	0	1	2	0	1	2	
1. Pracowitość	17,9	66,8	14,0	14,1	66,7	9,0	17,4	66,3	12,9	3,4
2. Uczciwość	36,7	44,5	17,0	17,9	56,4	12,8	32,6	46,8	16,3	4,3
3. Solidność	28,8	49,3	21,0	24,4	51,3	11,5	27,7	50,0	18,6	3,7
4. Posłuszeństwo	30,1	33,6	34,1	23,1	35,9	26,9	27,7	35,4	32,0	4,9
5. Punktualność	28,4	41,9	27,9	21,8	46,2	20,5	28,6	41,4	26,0	4,0
6. Dobra organizacja	19,2	47,6	31,4	21,8	46,2	21,8	19,7	48,0	28,6	3,7
7. Czystość	26,2	49,8	22,3	19,2	55,1	11,5	24,6	50,6	20,3	4,5
8. Gospodarność	29,7	43,7	24,9	21,8	50,0	16,7	27,1	46,6	22,3	4,0
9. Lojalność	33,6	39,7	24,5	16,7	51,3	19,2	28,9	43,7	22,9	4,5
10. Spryt	9,2	82,1	7,0	12,8	67,9	6,4	10,0	78,0	7,7	4,3
11. Lizusostwo	19,7	55,9	22,7	21,8	28,2	35,9	20,9	48,9	25,7	4,5
12. Karierowiczostwo	16,2	68,6	13,5	17,9	38,5	30,8	17,4	60,3	18,0	4,3
13. Wchodzenie w układy	11,8	74,2	12,2	21,8	41,0	25,6	16,0	65,1	14,9	4,0
14. Lenistwo	29,7	25,8	42,8	17,9	30,8	38,5	28,3	27,7	39,7	4,3

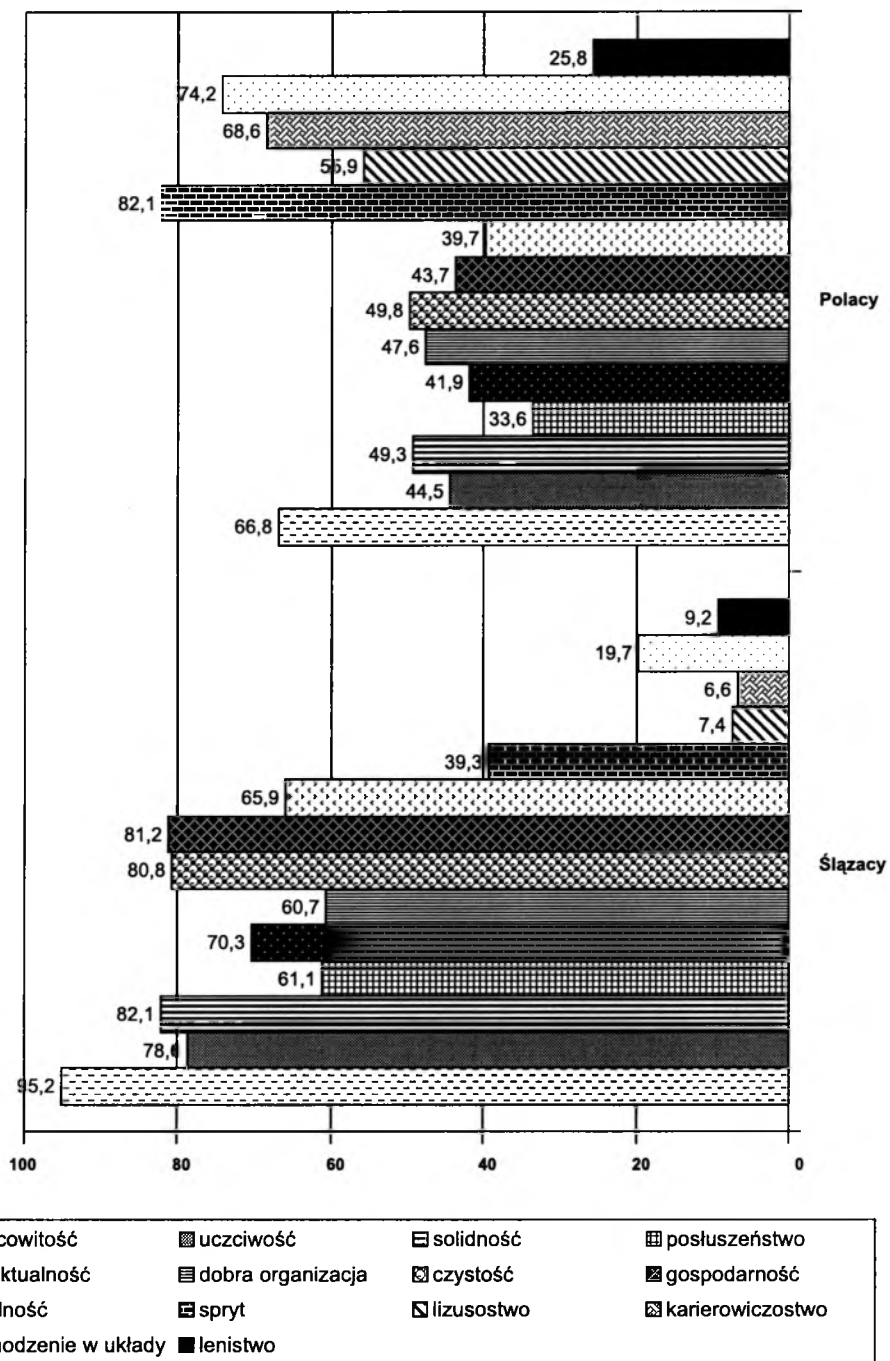
Objaśnienia – jak w tabeli 5.8.

Źródło: Badania i obliczenia własne.

cecha stereotypu<sup>53</sup>, następnie solidność i gospodarność. Cechy te stanowią oś autostereotypu Ślązaków. U napływowych ta oś stereotypu Ślązaka jest podobna i koncentruje się wokół dwu pierwszych cech – pracowitości i uczciwości, a także czystości. Natomiast spośród cech, które były kiedyś antytezą śląskiego etosu pracy, stosunkowo duży odsetek, i to zarówno u Ślązaków, jak i napływowych, uzyskał spryt. Napływowi w większym stopniu przypisywali Ślązakom lizusostwo i wchodzenie w układy. Z jednej strony więc respondenci napływowi posługują się stereotypem Ślązaka o pozytywnych cechach, a z drugiej strony – przypisują im cechy negatywne. Porównanie tych wyników skłania jednak do refleksji. W świadomości społecznej, niezależnie od pochodzenia regionalnego, tkwi stereotyp pracowitego Ślązaka<sup>54</sup>. Jest

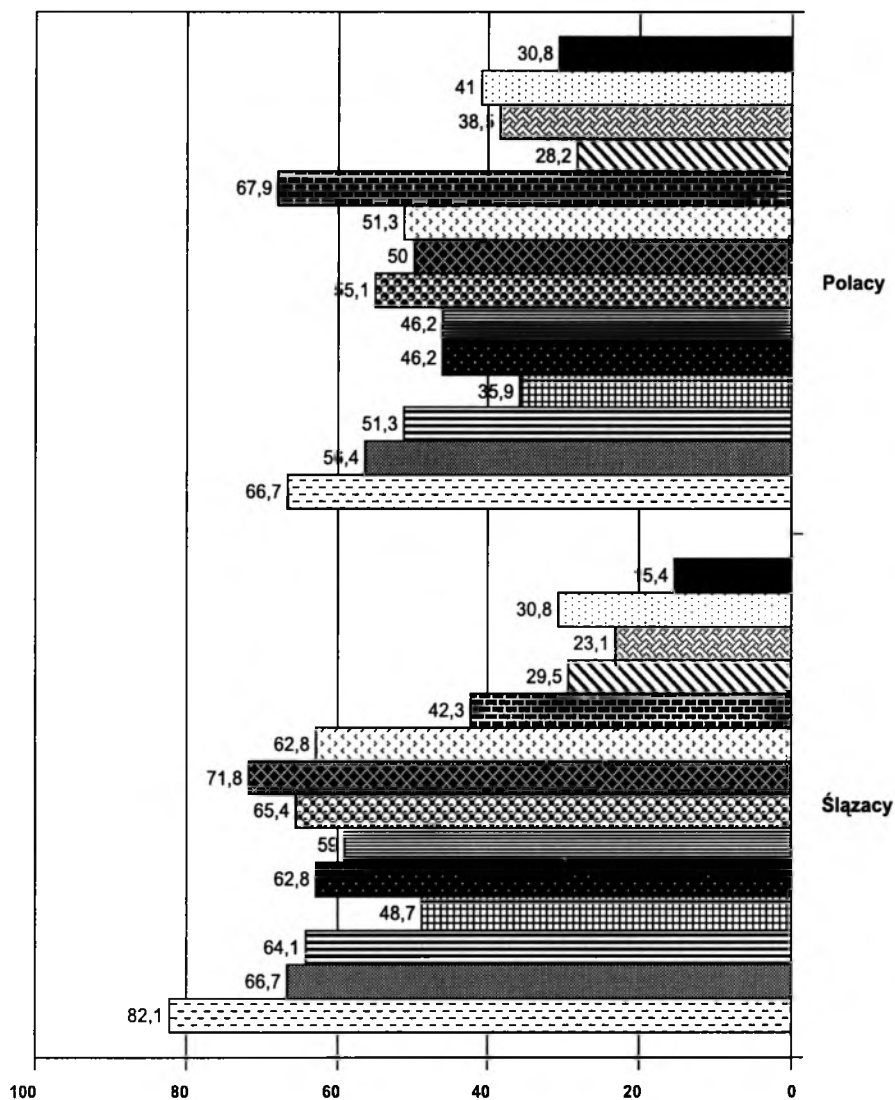
<sup>53</sup> Pracowitość jako jedna z istotnych cech stereotypu zostaje też odnotowana w badaniach nad mieszkańcami Katowic. Respondenci posiadający matki-Ślązaczki w większym stopniu dostrzegali tą cechę niż respondenci urodzeni na Śląsku, ale nie mający matek-Ślązaczek. Badania te potwierdziły również, że osoby wywodzące się spoza Śląska przypisują współmieszkańcom więcej cech negatywnych niż respondenci mający matki-Ślązaczki. Por. E. Budzyńska: *Stereotypy i autostereotypy mieszkańców Katowic*. W: Katowice. *Miasto i jego mieszkańcy*. Red. W. Świątkiewicz. Katowice 1995, s. 148–163.

<sup>54</sup> Pracowitość jako istotna cecha jest częściej postrzegana przez badanych u Ślązaków niż u Niemców. Pracowitość zarówno w opinii Ślązaków, jak i napływowych jako istotna cecha Niemców występuje dopiero na szóstym miejscu – za gospodarnością, dobrą organizacją, solidnością, punktualnością, czystością. Por. U. Swadźba: *Ślązacy – Polacy – Niemcy. Stereotypy a wartości pracy*. W: *Dziedzictwo kulturowe współczesnej Europy. Jedność w różnorodności*. Materiały z konferencji, Cieszyń 14–15 listopada 2000 r.



Wykres 5.1. Akceptacja stereotypowych cech Ślązaka i Polaka przez Ślązaków (w %)

Źródło: Badania i obliczenia własne.



Wykres 5.2. Akceptacja stereotypowych cech Ślązaków i Polaków przez napływowych (w %)

Źródło: Badania i obliczenia własne.

on mocniej zarysowany u Ślązaków i stanowi element ich tożsamości oraz odrębności kulturowej. Pomimo zróżnicowania zawodowego i społecznego Ślązaków to wspólny im fakt kulturowy, który może stać się czynnikiem integrującym wokół pozytywnych wartości. Ich rdzeń jest również udziałem napływowych, którzy dostrzegają je i często się z nimi utożsamiają.

Stereotyp Polaka nie był tak jednorodny, jeśli chodzi o dominujące cechy w świadomości Ślązaków i napływowych, jak stereotyp Ślązaka. Obydwie grupy miały odmienne spojrzenie na cechy, które są najistotniejsze u Polaków, dotyczące sfery pracy. U Ślązaków najczęściej wskazań aprobowanych znalazły następujące cechy Polaków: spryt (82,1%), wchodzenie w układy (74,2%) i karierowiczostwo (68,6%), a na czwartym miejscu z niewiele mniejszymi odsetkami pracowitość (66,8%). Na pierwszych trzech miejscach znajdują się więc cechy, które są zaprzeczeniem tych związanych z etosem pracy. Dopiero na czwartym miejscu występuje łącząca się z nim cecha. Można wysnuć stąd wniosek, że w stereotypie Polaka istnieją dwie tendencje, z jednej strony mamy do czynienia z funkcjonowaniem zespołu cech, które od dawna z tym stereotypem były związane (pierwsze 3), a z drugiej strony – z uświadomienia sobie istnienia nowych cech, które kiedyś nie były postrzegane (pracowitość). Zmiana ta może wynikać z asymilacji Ślązaków do kultury polskiej, obserwacji zachowań w pracy „Polaków z Polski” i „goroli”, którzy mogą reprezentować również pozytywne postawy w pracy. Respondenci napływowi z kolei inaczej niż Ślązacy lokują kolejność cech Polaków. Najistotniejsze są: spryt (67,8%), pracowitość (66,7%) i uczciwość (56,4%). Ich akceptacja jest jednak mniej zdecydowana niż u Ślązaków i tylko jedna z cech, pracowitość, pokrywa się – jeśli chodzi o odsetek wskazań pozytywnych – ze wskazaniami Ślązaków. W naszych badaniach napływowi stawiają jednak tę cechę na drugim miejscu, a Ślązacy – na czwartym. Ślązacy posługują się więc bardziej zdecydowanym stereotypem Polaków, koncentrującym się na cechach, będących antytezą śląskiego etosu pracy. Nie jest to stereotyp tak silny jak własny autostereotyp, ale funkcjonuje w świadomości społecznej. Interesujące jest inne spostrzeżenie. Obydwie grupy pochodzenia regionalnego stawiają na pierwszym miejscu spryt jako ważną cechę Polaków, lokując pracowitość na dalszych miejscach. Cecha ta jest jednak inaczej wartościowana. Jeśliby potraktować ją jako uzupełnienie pracowitości (opinie napływowych), to jest to wtedy cecha przydatna na aktualnym rynku pracy. Jeśli jednak potraktuje się ją jako antynomię pracowitości (opinie Ślązaków), to nie przystaje ona do rzetelnej pracy i wartościowana jest negatywnie.

Porównując te dwa stereotypy i dwie grupy pochodzenia regionalnego, można stwierdzić, że stereotyp Ślązaka mieści się w sferze cech pozytywnych, związanych ze śląskim etosem pracy, uzupełnionym sprytem jako częściowo niezbędnym elementem. Stereotyp Polaka w świadomości Ślązaków jest zaprzeczeniem tych cech. Na pierwszych miejscach dominują cechy, które są raczej antytezą solidnej pracy, dopiero w dalszej kolejności zostaje dostrzeżona pracowitość. U napływowych, jako przedstawicieli grupy Polaków, w stereotypie Ślązaka przeważają pozytywne cechy związane ze śląskim etosem pracy, są one jednak znacznie słabsze. Stereotyp Polaka w jego cechach związanych ze sferą pracy ma cechy pozytywne ze względu na umieszczenie w nim na pierwszym miejscu pracowitości i uczciwości. Jest on jednak mniej zdecydowany i bardziej rozmyty niż ten, który funkcjonuje w świadomości Ślązaków. Ślązacy więc w większym stopniu operują własnym autostereotypem, który mieści się w sferze cech pozytywnych, jak i stereotypem Polaka, usytuowanym w sferze cech negatywnych.

Zadano również dodatkowe pytanie o **wybór trzech najważniejszych cech**, z zestawu, który wymieniono poprzednio. Odpowiedzi nie udzieliło 3,6% (cechy dotyczące Polaka) i 3,3% respondentów (cechy dotyczące Ślązaka). Zarówno respondenci napływowi, jak i Ślązacy wybrali w tej samej kolejności te same cechy na określenie Ślązaków. Są to: pracowitość (A – 91,0%, N – 83,3%), uczciwość (A – 49,8%, N – 33,3%), solidność (A – 37,7%, N – 30,6%). Na dalszych miejscach znalazły się: gospodarność (A – 30,5%, N – 25,0%), czystość (A – 23,3%, N – 22,2%). Wybór tych cech, a szczególnie pracowitości, podkreśla jednorodny, zdecydowany stereotyp Ślązaka, który mieści się w sferze cech pozytywnych związanych z pracą. Naczelną z nich jest pracowitość zyskująca bardzo wysoki odsetek wskazań. Następne cechy uzupełniają wyżej wymienioną i pomimo paroprocentowych niższych notowań u napływowych wskazują na funkcjonujący jeszcze pozytywny stereotyp Ślązaka związany ze sferą pracy. Wyniki te potwierdziły więc wnioski z poprzedniego pytania. W świadomości społecznej mieszkańców Śląska, niezależnie od pochodzenia regionalnego, funkcjonuje stereotyp pracowitego Ślązaka wraz z zespołem cech towarzyszących śląskiemu etosowi pracy.

Wybór 3 najważniejszych cech Polaków wskazał na pewne niekonsekwencje i świadczył o niespójności stereotypu. Zarówno Ślązacy, jak i napływowi wybrali pracowitość jako pierwszą cechę charakteryzującą Polaków (A – 55,4%, N – 62,5%). Ślązacy na dalszych miejscach lokują: spryt (49,6%), karierowiczostwo (29,9%), wchodzenie w układy (29,9%). Napływowi na dalszych miejscach wymieniają: spryt (41,7%), uczciwość (30,6%), solidność (18,1%). W porównaniu do poprzednich wyników dotyczących stereotypu Polaka widzimy, że zarówno jedna, jak i druga grupa są niekonsekwentne w swoich wyborach. Bardziej niekonsekwentni są jednak Ślązacy, którzy poprzednio w o wiele większym stopniu wybierali spryt jako ważną cechę Polaków, a pracowitość nie uzyskiwała takiej aprobaty. Odpowiadając na to pytanie, napływowi też zachowali się niekonsekwentnie, bo usytuowali spryt na drugim miejscu. Ślązacy, dokonując takich wyborów, poprawili niejako obraz Polaków, a napływowi popsuli. Inne nieco wybory dokonywane w odpowiedziach na pytania typu pierwszego i drugiego nie są niczym nowym i świadczą o innym rozłożeniu nacisku na cechy, które są postrzegane jako dominujące w świadomości respondentów<sup>55</sup>. Badani Ślązacy, mając do dyspozycji listę cech, częściej wybierali pracowitość, a nie spryt, chociaż to ten ostatni uzyskiwał poprzednio – w ich opinii – największą akceptację. Spryt lokuje się tuż za pracowitością i też jest postrzegany jako ważna cecha Polaków. Tak samo zresztą postąpili napływowi, jednak w ich wypadku różnice nie były tak wielkie. Dlatego w swych wyborach są bardziej konsekwentni. Wnioski wypływające z analizy dwóch pytań są następujące: w świadomości społecznej mieszkańców Śląska funkcjonuje w pewien sposób zarysowany stereotyp Polaka z cechami związanymi z pracą. Jest on jednak nie do końca wykrystalizowany i niekonsekwentny. Ogniskuje się wokół cechy pracowitości, ale nie jest ona bardzo silna, jej uzupełnieniem są cechy będące antynomiami cech śląskiego etosu pracy.

<sup>55</sup> U. S w a d Ź b a: *Obraz Niemców w świadomości mieszkańców Śląska Opolskiego*. W: *Spoleczne problemy Górnego Śląska we współczesnych badaniach socjologicznych*. Red. W. Świątkiewicz. Katowice 1993. Z podobnymi problemami można się również spotkać, dokonując analizy stereotypu Niemca w zakresie cech związanych z pracą. Większość respondentów, wybierając trzy cechy charakterystyczne dla Niemców, na pierwszym miejscu umieściła pracowitość. Por. U. S w a d Ź b a: *Ślązacy – Polacy – Niemcy...*



W świetle analizy dotychczasowych odpowiedzi na pytania dotyczące wartości pracy najsilniej różnicującą zmienną było wykształcenie, następnie wiek. Analizując zaś odpowiedzi na pytanie o cechy stereotypu, autorka doszła do wniosku, że ważną rolę w różnicowaniu odpowiedzi odgrywa pochodzenie regionalne. Należy jednak odpowiedzieć, czy inne zmienne, jak wykształcenie i wiek, odgrywają rolę w funkcjonowaniu cech stereotypu.

Zarysowany stereotyp Ślązaka związany z występowaniem najważniejszych cech zasadniczo nie jest związany z wykształceniem. Jedyną cechą, gospodarność, częściej jest wymieniana przez osoby z wykształceniem wyższym niż podstawowym i zasadniczym zawodowym (P – 18,2%, W – 42,6%). Kolejność przedstawionych cech w stereotypie Ślązaka nie jest również zależna od wieku. We wszystkich kategoriach wieku występuje w takiej samej kolejności, aczkolwiek w różnym natężeniu. W grupie najmłodszych respondentów pracowitość występuje na pierwszym miejscu (83,1%), natomiast pozostałe cechy są bardziej rozmyte. W następnej kolejności wymieniano: solidność (43,7%), uczciwość (39,4%), gospodarność (35,2%) oraz spryt (15,5%). U młodych stereotyp koncentruje się więc wokół cechy pracowitości, a inne cechy, również pozytywne, nie są do końca wykrystalizowane. Zarysowuje się też inna cecha nie związana wcześniej ze śląskim etosem pracy – spryt. Płeć ma pewien wpływ na postrzeganie niektórych cech u Ślązaków. Kobiety na trzecim miejscu stawiają czystość (36,8%), a mężczyźni mniejszą wagę przywiązują do sprytu. Generalnie jednak należy stwierdzić, że we wszystkich kategoriach wieku i wykształcenia zostają zachowane podstawowe cechy stereotypu Ślązaka.

Czy zmienne te wpływają na stereotyp Polaka w zakresie cech związanych z pracą? Tutaj można zaobserwować pewne różnice. Na przykład, o ile osoby posiadające podstawowe i zasadnicze zawodowe wykształcenie częściej wybierają pracowitość jako ważną cechę Polaków, stawiając spryt na dalszym miejscu, o tyle osoby ze średnim i wyższym wykształceniem na pierwszym miejscu wskazują na spryt, następnie na pracowitość. Spadają wraz ze wzrostem wykształcenia odsetki wskazań na takie cechy, jak dobra organizacja czy solidność. Jeśli jednak uwzględnić strukturę wykształcenia w badanej populacji i fakt, że jest w niej wyższy udział Ślązaków z wyższym i średnim wykształceniem, to dochodzimy do wniosku, że istotną zmienną różnicującą wypowiedzi jest pochodzenie regionalne, a nie wykształcenie.

Czy podobna sytuacja dotyczy innej zmiennej – wieku? Przeanalizujemy niektóre kategorie wiekowe, gdzie występuje spory odsetek autochtonów. Osoby, w przedziale wieku 41–50 lat i więcej, częściej dostrzegają pracowitość Polaków jako zasadniczą cechę, w dalszych miejscach sytuując spryt i karierowiczostwo. Najmłodsze pokolenie (do 30 lat), które w badaniach składa się wyłącznie z autochtonów, na pierwszym miejscu stawia spryt jako ważną cechę Polaków (56,3%), dopiero później pracowitość (42,3%), a następnie wchodzenie w układy (33,8%). Młode pokolenie więc bardziej negatywnie postrzega Polaków w kontekście cech ich pracy niż starsze pokolenie. Z czego mogą wynikać zaistniałe różnice? Może z doświadczenia starszego pokolenia Ślązaków, które w mniejszym stopniu operuje „dawnymi” stereotypami, a jednocześnie ma okazję pracować z „gorolami z Polski”. W młodym pokoleniu zaistniała sytuacja może wskazywać na restytucję swojskości i „swoich”, którzy są korzystnie postrzegani. Wiek jest więc pewną zmienną wpływającą na funkcjonowanie stereotypu. Generalnie jednak na stereotypowe postrzeganie Polaków i Ślązaków, a szczególnie Polaków w zakresie cech związanych z pracą, wywiera wpływ pochodzenie regionalne. Jest ono silniejszą zmienną różnicującą niż wiek, a nawet wykształcenie.

Podsumowując rozważania dotyczące stereotypu Ślązaka w zakresie cech związanych z etosem pracy oraz traktowanego jako kontrolny stereotyp Polaka, można wysunąć następujące wnioski.

Po pierwsze, w świadomości mieszkańców Śląska, niezależnie od pochodzenia regionalnego, funkcjonuje stereotyp Ślązaka, którego oś stanowią pozytywne cechy śląskiego etosu pracy. Stereotyp ten jest częściowo uzupełniony sprytem jako nową cechą charakterystyczną dla tej grupy. Funkcjonuje on silniej w świadomości Ślązaków jako autostereotyp. Co charakterystyczne, funkcjonowanie tego autostereotypu jest niezależne od wieku i wykształcenia respondentów-Ślązaków. Stereotyp Ślązaka o podobnych cechach istnieje również wśród napływowych, aczkolwiek jest on słabiej zarysowany w swych pozytywnych cechach, a trochę mocniej w negatywnych. Stereotyp ten jest spójny wewnętrznie, potwierdza to wskazanie najważniejszych cech charakterystycznych dla Ślązaków. Można przypuszczać, że występowanie tego stereotypu, będącego konsekwencją śląskiego etosu pracy, wpływa integrująco na bardzo zróżnicowaną pod względem wykształcenia i heterogeniczną zawodowo grupę Ślązaków.

Po drugie, w obydwu grupach funkcjonuje stereotyp Polaka w zakresie cech związanych z pracą. Jest on jednak mniej zdecydowany i sprzeczny wewnętrznie. Centralną jego oś stanowi spryt. Napływowi operują bardziej pozytywnym stereotypem Polaka. U Ślązaków występują w nim cechy negatywne związane z etosem pracy, aczkolwiek na pierwszym miejscu znalazła się pracowitość. Stereotyp o takich właśnie cechach funkcjonuje wśród Ślązaków niezależnie od wykształcenia. Młody wiek sprzyja nasileniu się występowania negatywnych cech w tym stereotypie.

Po trzecie, Ślązacy w większym stopniu posługują się stereotypami obydwu grup niż napływowi. Posiadają wyraźnie wyklarowany stereotyp własnej grupy, składający się z samych pozytywnych cech dotyczących pracy oraz, mniej wyklarowany stereotyp Polaków w większym stopniu koncentrujący się wokół negatywnych cech etosu pracy.

Po czwarte, występujący autostereotyp Ślązaka i stereotyp Polaka w zakresie cech związanych z pracą świadczą o tym, że Ślązacy czują się grupą mającą własną zasadę odrębności. O jego funkcjonowaniu świadczy fakt, że pierwszy występuje bez względu na wiek i poziom wykształcenia. Jego istnienie w świadomości grupowej może mieć pozytywne następstwa, jeśli chodzi o przekazywanie cech związanych z tradycyjnym śląskim etosem pracy. Co istotne, cechy te mogą być przekazywane nie tylko przez Ślązaków, ale również przez napływowych. Potencjalnie więc stereotyp miałby dużą rolę do odegrania w procesie zachowania cech śląskiego etosu pracy. W sprzyjających warunkach zewnętrznych świadomość ich występowania sprzyjałaby nowemu etosowi pracy. Z drugiej strony można mówić również o negatywnej stronie funkcjonowania stereotypu, szczególnie wśród młodego pokolenia. Świadczyłoby to o zamykaniu się w swojej grupie regionalnej, restytucji swojskości, a jednocześnie o postrzeganiu członków innych grup jako „obcych”.

## 5.5. Zachowania jako wyznaczniki etosu pracy

Posiadanie przez członków grupy stereotypu danej grupy etnicznej o pozytywnych bądź negatywnych cechach świadczy tylko o świadomościowej stronie postrzegania pewnego zjawiska. Nie oznacza to, że znajduje on przełożenie w rzeczywistych zachowaniach. Nie zawsze przecież osoba postrzegająca stereotypowo przedstawicieli obcej grupy będzie w taki sposób oceniać konkretnego przedstawiciela danej grupy. Często są przypadki, że cała grupa obca postrzegana jest negatywnie, natomiast jej konkretny przedstawiciel pozytywnie i *vice versa*.

Aby stwierdzić, czy przedstawiony stereotyp znajduje odzwierciedlenie w ocenach pracy i zachowaniach pracowniczych Ślązaków i napływowych, w wywiadach swobodnych zapytano respondentów, jak oceniają pracę Ślązaków, a jak napływowych. Natomiast konkretne pytanie zamknięte: z kim się lepiej pracuje, zadano 350 respondentom, dając im do wyboru odpowiedzi: „ze Ślązakami”, „z napływowymi”, „z jednymi i drugimi”, „nie mam zdania”. Opinie respondentów z wywiadów swobodnych (N = 120) można pogrupować w następujące sekwencje:

- nie ma różnicy w pracy, Ślązacy i napływowi pracują tak samo – 75%,
- widzę różnicę, lepiej pracują Ślązacy – 18%,
- widzę różnicę, lepiej pracują napływowi – 2%,
- nie wiem – 5%.

Pierwsza najliczniejsza grupa odpowiedzi to twierdzenia, że nie ma obecnie różnic w pracy pomiędzy Ślązakami i napływowymi. Wskazywano, że może kiedyś takie różnice były, ale dotyczy to przeszłości: *Obecnie nie ma rozgraniczeń między napływowymi a Ślązakami. Obecnie pochodzenie nie ma takiego znaczenia.* (M, 53, Ś, W, Ws 26). *W tej chwili na Śląsku pracuje się ze wszystkimi. Nie toleruje się złej pracy, bo firma na tym traci i nie ma zleceń. Nie widać dużej różnicy w charakterze i mentalności Ślązaków i napływowych.* (M, 48, Ś, W, Ks 48). Przyczyn takiej sytuacji niektórzy z respondentów, szczególnie zatrudnieni w kopalniach, dopatrują się w selekcji i odpływie złych pracowników: *Który się objął musiał odejść. Załogę przeczyścili, bo było dużo lawirantów* (M, 40, N, ZZ, Ms 3), a także w dyfuzji śląskich cech kultury pracy: *Napływowi też przejęli dużo. Nie wiem, jakimi zasadami się kierowali, jak żyli, czy kierowali się Ślązakami, czy chcieli być lepsi od Ślązaków. To już kwestia dyskusji!* (K, 45, Ś, TZ, Ms 20).

Druga grupa (18%) uważa, że Ślązacy jednak pracują lepiej. Znaleźli się w niej zarówno Ślązacy, liczniejsi, ale również napływowi. Szczególnie interesujące są oceny dozoru górniczego: *Ślązacy pracowali lepiej, chętniej. A ja zwracałem uwagę na solidność i dyscyplinę. Lubię pracować ze Ślązakami, bo są solidniejsi.* (M, 50, N, TZ, M 26). *Nie ma takiej 100-procentowej reguły, kto lepiej pracuje, ale jestem raczej skłonny sądzić, że jednak chyba Ślązacy. Ludzie oceniani są za pracowitość, a nie za to, z której części Polski pochodzą.* (M, 47, Ś, W, Ms 17). Często problem lepszej oceny pracy Ślązaków wynikał z braku różnic kulturowych, które dotyczyły również sfery pracy: *Było równo, dobrze, pracowali tak samo. Ale ze Ślązakami szybciej można było zrealizować niektóre prace ze względu na sposób „dogadywania się”. Ślązacy, jeśli już pracują, to uczciwie, do zakończenia robót, mniej kombinują, są mniej wyrachowani.* (M, 45, Ś, W, Ks 8). Pozytywna

ocena pracy Ślązaków dotyczy głównie ich uczciwości i solidności w pracy oraz dokonywana jest raczej przez starszych wiekiem pracowników.

Najmniej liczna grupa to ci z respondentów, którzy uważają, że napływowi pracują lepiej: *Oceniam wyżej pracę napływowych, gdyż wykazują więcej inicjatywy niż kole-dzy Ślązacy. Właściwie chętniej pracują z napływowymi.* (M, 41, Ś, TZ, Ks 35). Wyższa ocena kwalifikacji napływowych i ich pracy wynika z ich inicjatywy i konkurencyjności, co obecnie na rynku pracy jest cenione i bardzo przydatne. Te właśnie wartości, o czym należy przypomnieć, w większym stopniu preferowali mniej wykształceni napływowi.

Zdecydowana grupa respondentów, i to niezależnie od pochodzenia regionalnego, uważa, że nie występują różnice w pracy. Tego typu ocena wskazuje na to, że pomimo istniejącego stereotypu pracowitego Ślązaka u większości respondentów pozostaje on w sferze świadomościowej. W wypadku określania konkretnych zachowań Ślązaków i Polaków, ocenia się ich za wykonaną pracę.

Drugie pytanie miało przynieść odpowiedź na pytanie, czy pomimo takich ocen w pracy preferowane jest pochodzenie regionalne. Odpowiedzi respondentów, którym postawiono pytanie zamknięte, ilustruje tabela 5.10.

Zdecydowana większość osób wybrała pierwszą możliwość. Uczynili to zarówno Ślązacy, jak i napływowi, a w największym stopniu mieszanii (co jest zrozumiałe ze względu na ich obustronne pochodzenie). Brak zdania wyraziło 8,0% badanych. W odpowiedziach tej grupy wpływ pochodzenia regionalnego, płci i wieku nie jest istotny statystycznie (pochodzenie regionalne: Chi kwadrat = 13,367, df 10,  $p < 0,05$ ; płeć: Chi kwadrat = 7,534, df 5,  $p < 0,05$ ; wiek: Chi kwadrat = 25,178, df 25,  $p < 0,05$ ). Wpływ wykształcenia zbliża się do zależności statystycznej (Chi kwadrat = 35,368, df 25,  $p < 0,05$ ). Wyższy odsetek Ślązaków uważa, że lepiej mu się pracuje ze Ślązakami (A – 19,7%, N – 6,4%, M – 7,0%), co w przypadku trzeciej możliwości – preferencji pracy z napływowymi nie ma już takiego znaczenia. Na preferowanie pracy ze Ślązakami wpływa młody wiek (kategoria wiekowa do 30 lat – 22,2%, powyżej 50 lat – 8,3%), a również wyższe wykształcenie (ZZ – 7,0%, W – 24,4%). Jeśli przypomnimy, że są to cechy struktury w większym stopniu związane ze śląskim pochodzeniem regionalnym, to staje się jasne, dlaczego częściej osoby w młodszym wieku i z wyższym wykształceniem preferują pracę ze Ślązakami. Świadczyłoby to o restytuowaniu swojskości, o chęci zamykania się w swoim środowisku kulturowym, które uważa się za lepsze i z którego członkami się lepiej pracuje<sup>56</sup>. Ponieważ zjawisko to dotyczy takiej kategorii wiekowej i wykształcenia, od której należałoby raczej oczekiwać postaw otwartych na inne grupy, należałoby się zastanowić, dlaczego tak się dzieje, że część młodych wykształconych Ślązaków zajmuje takie właśnie postawy i zachowania wobec obcych? Być może, na co już wskazywano, jest to związane z brakiem doświadczeń w pracy z ludźmi napływowymi. Prawdopodobnie w tym tkwi przyczyna operowania w większym stopniu stereotypami przez te kategorie oraz preferowanie postaw „zamkniętych” wobec obcych.

Jednym z elementów realizowania sfery behawioralnej etosu jest sprawdzenie, w jaki sposób respondenci zachowują się wobec norm i wartości etosowych. Akceptacja bądź brak akceptacji pewnych norm i wartości występujących w sferze aksjologicznej etosu oznaczałaby, że wartości i normy występują tylko w sferze werbalnej i deklaratywnej, a nie – behawioralnej. Często bowiem nie wystarcza zadeklarować, że przestrzega się daną wartość, ale istotne jest to, w jaki sposób dana osoba zareaguje, gdy normy te nie są przestrzegane. Świadczy to

<sup>56</sup> E. Nowicka: *Wprowadzenie. Inny jako obcy*. W: *Religia a obcość*. Red. E. Nowicka. Kraków 1991, s. 15, 16.

Tabela 5.10

„Z kim pracuje się lepiej?” w opinii respondentów według pochodzenia regionalnego  
(w %)

(N = 350)

Możliwe odpowiedzi	Pochodzenie regionalne			Razem
	autochtoniczne	napływowe	mieszane	
Z jednymi i drugimi	71,2	79,5	83,7	74,6
Ze Ślązakami	19,7	6,4	7,0	15,1
Z napływowymi	1,3	1,3	2,3	1,4
Brak zdania	7,0	11,5	7,0	8,0
Brak odpowiedzi	0,8	1,3	0,0	0,9
R a z e m	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: Badania i obliczenia własne.

o stopniu internalizacji norm i wartości etosowych, a także o wyborze zastosowanych sankcji za przekroczenie określonych norm.

Chcąc zbadać potencjalne zachowanie, które jest związane z realizacją norm i wartości etosowych, zadano pytanie: „W jaki sposób zachowałby(aby) się Pan(i), gdyby zauważył(a) Pan(i), że kolega niezbyt sumiennie pracuje?” oraz „W jaki sposób zachowałby(aby) się Pan(i), gdyby Pan(i) zauważył(a), że kolega wynosi jakąś rzecz z pracy?” Respondent miał do wyboru 4 możliwości odpowiedzi lub mógł wpisać własną. Tabela 5.11 przedstawia wyniki odpowiedzi na obydwie pytania. Pierwsze z pytań oznaczone jest symbolem „A”, drugie „B”.

Odpowiedzi na obydwie pytania wskazują na to, że respondenci najczęściej staraliby się zwrócić dyskretną uwagę koledze, gdyby przekroczył jakieś normy i zasady. Najniższy jest odsetek tych, którzy poszliby poskarżyć się do szefa. Ta forma zwrócenia uwagi zdecydowanie nie cieszy się więc akceptacją badanych. W około 20% w pierwszym przypadku i prawie 27% – w drugim respondenci nie zareagowaliby na przekraczanie zasad i norm w pracy. Wziąwszy pod uwagę, że wystąpiła prawie całkowita akceptacja zasady solidnej pracy i uczciwości w niej, nie jest to odsetek mały. Świadczy o tym, że zasada ta przez część badanych realizowana jest w stosunku do siebie, ale nie dotyczy kontroli innych. Wziąwszy jednak pod uwagę, iż aż  $\frac{3}{4}$  respondentów chce w jakiś sposób zareagować we wspomnianych wypadkach, oznaczałoby to, że normy i wartości etosowe są w dużym stopniu realizowane w sferze behawioralnej. Szczególnie te wartości i normy urzeczywistniają osoby prowadzące własne firmy. Wynika to z wywiadów swobodnych dotyczących cech dobrego pracownika: *Dobry pracownik powinien być uczciwy, uśmiechnięty, rzetelny i sumienny. Tu chodzi o pieniądze. Za złą pracę zwolniłbym dyscyplinarnie.* (K, 37, Ś, TZ, Ks 28). Brak jest zależności statystycznej, jeśli chodzi o deklarowane zachowania, a pochodzenie regionalne (pyt. A Chi kwadrat = 7,237, df 10,  $p < 0,05$ ; pyt. B Chi kwadrat = 5,162, df 10,  $p < 0,05$ ). Odsetek wyboru drugiej możliwości jest nieco wyższy wśród Ślązaków w wypadku jednego i drugiego pytania. Jest to rezultat podjęcia takiej decyzji przez respondentów mieszkających w Wyrach i Gostyni, którzy właśnie tę odpowiedź (staram się tego nie zauważać, a po cichu potępiam) wybierali częściej niż respondenci dwu pozostałych miejscowości (pyt. A – 18,0%, pyt. B – 23,0%). Można to tłumaczyć lokalnym charakterem tych miejscowości, większą znajomością

Tabela 5.11

**Wartości i normy etosu pracy a jego realizacja  
(w %)**

(N = 350)

Możliwość odpowiedzi	Pytanie A	Pytanie B
1. Nie obchodzi mnie to, niech każdy robi co chce	9,1	12,0
2. Staram się tego nie zauważać, ale po cichu potępiam	10,0	14,8
3. Zwracam mu dyskretnie uwagę, przecież w pracy trzeba pracować (nie wolno wynosić rzeczy z pracy)	76,0	64,6
4. Idę do szefa i mówię, że kolega źle pracuje (wynosi jakąś rzecz z pracy)	1,7	3,4
5. Inne odpowiedzi	2,9	4,3
6. Brak odpowiedzi	0,3	0,9
R a z e m	100,0	100,0

Źródło: Badania i obliczenia własne.

sąsiedzka oraz większą więzią sąsiedzka i lokalną. Następuje przenoszenie stosunków sąsiedzkich i lokalnych na stosunki pracy. Z tego też wynika niechęć do zwrócenia uwagi, bo mogłoby to zrodzić potencjalny konflikt.

Wyszktałenie ma wpływ na zachowanie wobec przekraczania wartości i norm etosowych i występuje zależność statystyczna (pyt. A: Chi kwadrat = 64,241, df 25,  $p < 0,001$ ), (pyt. B: Chi kwadrat = 76,307, df 25,  $p < 0,001$ ). Osoby z niższym wykształceniem wykazują mniejszą chęć reagowania na zachowania niezgodne z wartościami i normami etosowymi (aż 72,0% osób z wykształceniem podstawowym wybiera pierwszą możliwość, podczas gdy czyni to tylko 5,3% osób z wykształceniem wyższym). Również wiek jest zmienną różnicującą zachowania dotyczące wymierzania sankcji osobom przekraczającym zachowania i normy etosowe (Chi kwadrat = 36 237, df 25,  $p < 0,05$ ). Osoby starsze częściej zareagują na takie zachowania niż osoby młodsze, np. 90% osób w wieku 46–50 lat zwróciłoby uwagę niesumienne pracującemu koledze. Taka sama tendencja wystąpiła w wywiadach swobodnych: *Dobry pracownik powinien być uczciwy, sumienny, obowiązkowy. Jestem pracowita i swoją pracę staram się dobrze wykonywać. W przypadku kradzieży na pewno nie pozostawiłabym tego tak sobie. Chyba powiedziałabym moim przełożonym.* (K, 45, N, TZ, Ms 10). Wynika to prawdopodobnie z dwu przyczyn, osoby starsze mają dłuższy staż pracy i bardziej „wypada” im zwrócić uwagę, częściej też zajmują stanowiska kierownicze, są właścicielami, a z tej racji to oni muszą zwracać uwagę na przestrzeganie etyki pracy.

Badani respondenci wykazują więc dużą inicjatywę, jeśli chodzi o reagowanie na przekraczanie wartości i norm etosowych. Oznacza to, że są one na tyle zinternalizowane, że zachowanie niezgodne z nimi, nawet jeśli dotyczy innej osoby, spotyka się z reakcją. Sfera behawioralna etosu jest więc realizowana, czemu – jak można sądzić – dopomaga praca w warunkach gospodarki rynkowej.

Podsumowując rozdział dotyczący wartości i norm etosu pracy oraz realizacji tego etosu w zachowaniach ludzi, można pokusić się o kilka sformułowań ogólnych. Ponieważ badane miejscowości i wylosowani w nich respondenci są charakterystyczni dla małych śląskich społeczności, można twierdzić, że uogólnienia te dotyczą również innych zbiorowości. Dotyczą one szczególnie zmian w świadomości społecznej zachodzących w społecznościach, które przekształcają się z homogenicznych w swej strukturze społecznej i zawodowej w heterogeniczne, reprezentowane przez badane miejscowości. Pewne procesy zachodzące w badanej populacji, które dotyczą formowania się nowego etosu pracy, są efektem działań czynników zewnętrznych i zachodzą w całym kraju. Są to więc tendencje ogólnopolskie. Niektóre z odnotowanych zjawisk stanowią jednak specyfikę śląską.

1. Praca jest wysoko lokowana w systemie wartości pracujących mieszkańców Śląska. Nie jest antynomią czasu wolnego, jest tylko jego uzupełnieniem. Praca traktowana jest zarówno autotelicznie, jak i instrumentalnie, oraz jako obowiązek. W systemie wartości bardzo ją cenią ludzie młodzi, zarówno mężczyźni, jak i kobiety.

2. Możemy mówić o tworzeniu się nowego etosu pracy na Śląsku, który został wymuszony przez warunki gospodarki rynkowej. Wartości i normy tego etosu koncentrują się wokół takich cech, jak: solidność, uczciwość i szacunek do pracodawcy. Są to wartości istotne dla wszystkich pracujących, niezależnie od pochodzenia regionalnego. W dużej części przekładane są one na zachowania, które wymusza istniejąca sytuacja na rynku pracy. Różnice wynikają głównie z poziomu osiągniętego wykształcenia.

3. Prekursorami nowego etosu pracy są szczególnie ludzie młodzi, którzy cenią jeszcze spryt i nonkonformizm jako nowe ważne wartości tego etosu.

4. Tradycyjny śląski etos pracy w sferze wartości i norm uległ zasadniczej zmianie. Przekształciły się następujące jego cechy:

a) nastąpiło zróżnicowanie wartości i norm etosu ze względu na heterogeniczny charakter zbiorowości Ślązaków. Najważniejszym czynnikiem różnicującym jest wykształcenie i związany z tym charakter wykonywanej pracy;

b) zmniejszyła się wartość pracy fizycznej. Ma dużą wartość tylko dla osób wykonujących ją, bez względu na pochodzenie regionalne;

c) zmniejszył się sakralny charakter etosu pracy, chociaż w zbiorowości Ślązaków przywiązuje się jeszcze większą wagę do tej cechy pracy niż w zbiorowości napływowych;

d) odnotowuje się większy udział sprytu jako cechy nowej, nie związanej ze śląskim etosem pracy, szczególnie wśród młodego pokolenia;

e) wykonywanie pracy zawodowej jest dużą wartością dla Ślązaczek, szczególnie młodego pokolenia. Pracujące Ślązaczki są lepiej wykształcone od mężczyzn Ślązaków.

5. Cechy śląskiego etosu pracy zachowały się jeszcze w pewnych sferach społecznych:

a) występuje silna akceptacja takich cech, jak: pracowitość, solidność i poszanowanie pracodawcy, która jest związana z obecną sytuacją na rynku pracy, ale również z kontynuacją cech śląskiego etosu pracy. Możemy mówić o przekazie kulturowym tych wartości i norm, które funkcjonują w świadomości Ślązaków i napływowych. Wartości i normy tradycyjnego śląskiego etosu pracy jako przekaz międzypokoleniowy kontynuuje świadomie w pracy starsze i średnie pokolenie Ślązaków z wyższym wykształceniem. Na podstawie pozytywnych wartości tego etosu budowany jest nowy etos pracy;

- b) Ślązacy w większym stopniu wiążą pracę z elementami sakralnymi;
- c) spryt jako jedna z cech nie odgrywa jeszcze takiej roli w etosie pracy jak w innych częściach kraju;
- d) pomimo dobrego wykształcenia Ślązacy przywiązują mniejszą wagę do awansu w pracy i bycia konkurencyjnym;
- e) cechy śląskiego etosu pracy pozostały w dużym stopniu w stereotypie Ślązaka. U Ślązaków jako autostereotyp jest on mocniej zarysowany niż u napływowych. Funkcjonuje niezależnie od wykształcenia i silniej akcentuje swoją obecność w młodszej grupie wiekowej. Stereotyp ten jednak zasadniczo nie przekłada się na negatywne zachowania i opinie wobec grupy obcych. Te preferujące pracę z członkami swojej zbiorowości regionalnej częściej wykazują młodzi Ślązacy.



## Rozdział 6

# W stronę przyszłości Strategie działania jako element etosu pracy

### 6.1. Wprowadzenie

Na etos pracy oprócz zachowań związanych z wartościami i normami pracy wpływają również działania na konkretnym rynku pracy w określonych warunkach ekonomicznych. Te działania i zachowania są istotne ze względu na to, że to również one wskazują, jaki jest aktualny etos pracy oraz jakie elementy śląskiego etosu pracy zachowały się, a jakie uległy zmianom. Zachowania ujawniają się jako znaczące i istotne. Działania mogą być spontaniczne i żywiołowe, ale w dłuższym okresie najczęściej są zaplanowane oraz zarówno jednostki, jak i grupy dostosowują je do istniejącej rzeczywistości. Związane to jest z przyjęciem określonej strategii działania i zachowania.

Strategie działania można rozpatrywać z kilku punktów widzenia<sup>1</sup>. Istotna jest właściwa diagnoza otoczenia w aspekcie jego zmian i perspektyw. Diagnoza związana jest z oceną, zmian, jakie nastąpiły w pewnym czasie. W trakcie tej diagnozy jednostki i grupy dostrzegają zjawiska oraz procesy zachodzące w rzeczywistości ekonomicznej i społecznej oraz oceniają je z punktu widzenia swoich przekonań, interesów i wartości. W tej diagnozie mieści się zarówno ocena sytuacji makrospołecznej (w skali globalnej), jak i mikrospołecznej, w skali lokalnej. W wypadku tych badań chodziłoby szczególnie o ocenę kondycji ekonomicznej zakładów pracy, w których są zatrudnieni respondenci. Następnym elementem jest ocena własnych możliwości w podejmowaniu działań w konkretnej sytuacji makro- i mikrospołecznej. Przy tej ocenie stosowane są główne kryteria kwalifikacji oraz wieku. W urzeczywistnianej strategii działania istotne są atuty płynące z posiadanych kwalifikacji, doświadczenia wynikającego z już podejmowanej pracy. Wiek też jest istotnym elementem w realizowanej strategii działania. Osoby młode są z reguły bardziej dynamiczne na rynku pracy niż osoby starsze. Te dwa czynniki, kwalifikacje i wiek, w istotny sposób modyfikują działania związane z etosem pracy. Ocena własnych możliwości wynika z ob-

---

<sup>1</sup> B. Gliński, B. R. Kuc, P. Szczepanowski: *Zarządzanie strategiczne*. Wrocław 1997, s. 22.

serwacji otoczenia i zapotrzebowania, jakie stawia ono w zakresie pracy. Trzecim elementem analizy strategii jest formułowanie wizji strategii, zarówno jednostkowej, jak i grupowej. Dotyczy to już podjętych i kontynuowanych działań jak również perspektywicznych. Wizja przyjętej strategii działania związana z etosem pracy może być aktywnie zorientowana na istniejącą rzeczywistość i perspektywna, może być pasywna, gdy jednostki i grupy nastawione są tylko na zachowanie *status quo*, oraz może być ambiwalentna, gdy realizowane są zarówno elementy aktywne, jak i pasywne. Te trzy elementy strategii działania: diagnoza otoczenia makro- i mikrospołecznego, ocena własnej sytuacji i wizja strategii wyznaczają strategię działania.

Przyjęte i urzeczywistnione strategie działania związane ściśle z działaniami w zakresie pracy wyznaczają jej etos. Strategie te mogą być jednostkowe, grupowe (np. rodzinne) lub mieszane<sup>2</sup>. Najczęściej wdrażane są strategie mieszane, ponieważ w zasadzie każda strategia jednostkowa dotycząca pracy, realizowana przez osobę posiadającą rodzinę, będzie jej dotyczyć. Analiza skupia się w zasadzie na strategiach jednostkowych, ale dotyczą one całej rodziny, a w szczególności przyszłej pracy dzieci. Przygotowując do pracy dzieci, osoby dorosłe wyrażają swoje aspiracje i przywiązanie do wartości pracy.

## 6.2. Śląsk w opinii badanych

Analizę działań i zachowań związanych z etosem pracy poprzedza diagnoza warunków społeczno-ekonomicznych, w jakich przyszło działać badanym mieszkańcom górniczych społeczności. Te warunki bardzo się zmieniły w latach transformacji systemu gospodarczego i społecznego. Przede wszystkim Górny Śląsk, w którym przez wiele lat o pracę było łatwo, przekształcił się w region, w którym praca stała się trudno dostępnym dobrem. Wskutek zmniejszonego zapotrzebowania na węgiel ogranicza się produkcję – w niektórych wypadkach zaprzestaje się jej – co wiąże się z perspektywą zamykania części nierentownych oddziałów bądź całych kopalń. Jest to nowe doświadczenie dla starszych i nowych mieszkańców osad górniczych, które swój byt opierały właśnie na istnieniu kopalń i innych zakładów przemysłowych.

O ile doświadczenia bezrobocia i zamykania kopalń zachowały się jeszcze w pamięci zbiorowej Ślązaków z okresu międzywojennego dzięki przekazowi międzypokoleniowemu, o tyle dla napływowych mieszkańców jest to nowość. W opracowaniach publicystycznych, a również pracach naukowych, wyrażana jest opinia, że Śląsk jest regionem katastroficznym, zwłaszcza zaś te miejscowości, w których dominowały stare gałęzie przemysłu, w tym górnictwo<sup>3</sup>. Dlatego ważne jest poznanie opinii mieszkańców niewielkich osad górniczych, w jaki sposób postrzegają oni swój region i swoją miejscowość oraz w jaki sposób tego

<sup>2</sup> L. Gruszczyński: *Położenie społeczne i jego świadomościowe korelaty*. Katowice 1990, s. 44–45.

<sup>3</sup> M. S. Szczepański: *Region katastroficzny wobec wyzwań cywilizacyjnych. Przypadek Górnego Śląska*. W: *Ludzie i instytucje. Stawianie się ładu społecznego. Pamiętnik IX Ogólnopolskiego Zjazdu Socjologicznego*. T. 1. Lublin 1995.

typu sytuacja wpływa na działania oraz zachowania etosowe. Nie pozostaje ona bez związku z ocenami, emocjami z tym związanymi, ponieważ mogą wywierać one wpływ na konkretne zachowania związane z podejmowaniem strategii pracy przez respondentów, a także ich potomstwa. Analizę strategii działania respondentów rozpoczyna diagnoza i ocena sytuacji regionu oraz miejscowości, w której mieszkają respondenci.

Pierwszy z aspektów realizowanej strategii badano, zadając respondentom pytanie o to, czy wyobrażają sobie Śląsk bez kopalń i hut bądź z ich niewielką liczbą oraz swoją miejscowość bez najbliższej kopalni i huty? Czy region na tym zyska, czy straci (w jakich aspektach), gdzie będą pracować mieszkańcy? Odpowiedzi na to wieloaspektowe pytanie otwarte opracowano na podstawie analizy treści. A oto najważniejsze grupy odpowiedzi (N = 350):

1. Pierwsza grupa – respondenci nie wyobrażają sobie sytuacji, że Śląsk mógłby istnieć bez kopalń i hut. Obraz własnej miejscowości pozbawionej kopalni ma dla nich charakter traumatyczny. Dominują tu odpowiedzi o dużym ładunku emocji, szczególnie jeśli to dotyczy własnej miejscowości (42%).

2. Druga grupa – przeważa ambiwalentny stosunek do procesu zamykania kopalń i hut. Z jednej strony obserwuje się żal, że tak się dzieje, z drugiej strony pojawia się nadzieja, że może wtedy Śląsk nie będzie związany tylko z taką strukturą gospodarczą. W wypadku własnej miejscowości przeważa wówczas wizja, że jeśli będą pieniądze na restrukturyzację, to wtedy można to sobie wyobrazić (17%).

3. Trzecia grupa – respondenci wyobrażają sobie Śląsk bez kopalń i hut, ponieważ nierenutowne zakłady trzeba zamykać. Wskutek ich upadłości będą się rozwijać nowe branże. Respondenci podkreślają, że będzie wtedy więcej zieleni, ciszej i ładniej (16%).

4. Czwarta grupa – respondenci nie potrafią wyrazić opinii (18%).

5. Brak odpowiedzi (7%).

6. Razem (100%).

Odpowiedzi mieszczą się pomiędzy katastroficzną wizją Śląska bez hut i kopalń a zachwytem z tego powodu, że znikną one z krajobrazu. Oceny katastroficzne wyrażają przede wszystkim ludzie starsi, głównie Ślązacy, którzy emocjonalnie związani są z widokiem kopalni. Ich reminiscencje związane są z procesem zaburzenia jakiegoś ładu przestrzennego, który dla nich był oczywisty, jak i ładu społecznego: *Śląska nie wyobrażam sobie bez hut i kopalń. Przecież Śląsk słynie z kopalń i powinny tutaj być.* (K, 49, Ś, ZZ, Ms 12). Dla tych osób kopalnie wiążą się z tożsamością Śląska i stanowią ich symbolikę. Wywiady swobodne pozwoliły ustalić, że często aspekt symboliczny dominował w wypowiedziach nauczycielek, które przekazywały dzieciom taki obraz Śląska. Przede wszystkim nostalgię odczuwają byli pracownicy kopalń: *Będąc trzy lata na emeryturze, ciągle się pytam, co się dzieje na kopalni. To jest mój „haimat”, mała ojczyzna. Ja mogłem wyjechać do Niemiec, ale tego nie zrobiłem, bo lubię swoją kopalnię. Nie wyobrażam sobie życia, jak ją zlikwidują.* (M, 49, Ś, TZ, Ks 32). Osoby wyrażający taką opinię są ściśle związane z kopalniami. To ich byli bądź aktualni pracownicy oraz członkowie ich rodzin. Oprócz aspektów symbolicznych istotny jest tu czynnik ekonomiczny. Kopalnia jest dla tych osób miejscem pracy: *Jeśli zamkną kopalnię, to będzie bieda i nędza. Tyle ludzi tu pracuje. Cała prawie rodzina, mój mąż i brat. A co będą robić dzieci?* (K, 42, Ś, LO, Ks 52). Śląsk bez kopalń to zagrożenie egzystencji tych osób. Katastroficzną wizję Śląska postrzegają poprzez swoją własną sytuację. Są to osoby najczęściej z podstawowym i zasadniczym zawodowym wykształceniem.

Następna grupa respondentów wyrażająca ambiwalentne sądy na temat przyszłości Śląska z jednej strony wskazywała na ewidentne straty, a z drugiej na korzyści, które przyniesie zamknięcie uciążliwych zakładów: *Ludzi z pracy powyciępajom i to będzie tragedia. Niy wiym kaj oni znajdom pracę. Ale jak zamkną huty i kopalnie, to będzie lepiej, będzie czystsze powietrze. Jak zawieje od elektrowni, to mi ptaki zdychają, takie jest brudne.* (M, 48, Ś, ZZ, Ws 12). Respondenci koncentrowali się również na ewentualnej pomocy zewnętrznej dla Śląska, szczególnie finansowej, dzięki której region mógłby łatwiej przejść restrukturyzację. Wskazują też na ważny aspekt restrukturyzacji – rozłożenie jej w czasie. Tego typu odpowiedzi udzielano bez względu na wiek i wykształcenie.

Trzecia grupa osób, które wyobrażają sobie inny Śląsk, to przede wszystkim ludzie młodzi i dobrze wykształceni. Młody wiek wyraźnie sprzyja takiej wizji Śląska: *Zmiany uważam za wspaniałe, jestem przeciwko kopalniom. Młode osoby, dobrze wykształcone, znające języki mają takie szanse jak w żadnym kraju. Śląsk ma przed sobą przyszłość.* (K, 28, Ś, W, Ks 40). Młodzi ludzie nie tęsknią już do czasów, gdy Śląsk był zdominowany przez przemysł ciężki. Wyobrażają sobie swój region bez kopalń i hut, uważają, że przyszło im żyć w lepszych czasach niż ich ojcom, którzy w nich musieli pracować.

Podsumowując, przyszłość Śląska, a także własnej miejscowości bez kopalni, tylko częściowo rysuje się katastroficznie w świetle wypowiedzi respondentów. Tendencje te dominują, ale występują też opinie, w których pojawia się optymistyczna wizja Śląska. Dotyczą one ludzi młodych, którzy wiążą przyszłość z tym regionem, a kopalnia nie jest dla nich jego symbolem. Wątki katastroficzne wynikają przede wszystkim z obawy o utratę ekonomicznych podstaw egzystencji, a tym samym i tożsamości kulturowej, i symbolicznej. Oprócz wątku nostalgicznego zawierają więc one realne obawy przed utratą specyfiki regionu z właściwą mu kulturą, która dopiero teraz miała okazję się reaktywować. Najistotniejsze jednak są obawy o podcięcie źródeł egzystencji całych zbiorowości, o likwidację miejsc pracy. W związku z tym pojawiają się następne problemy. Władze poszczególnych miejscowości województwa posiadają plany związane z perspektywami ich rozwoju. Są one najczęściej optymistyczne, nie znajdując odbicia w społecznej świadomości. Dlatego istotne jest znalezienie sposobów dotarcia do mieszkańców oraz poinformowanie ich o planach i perspektywach rozwoju. Wyraźnie daje się odczuć brak transmisji zamierzeń władz i znajomości tych zamierzeń przez mieszkańców.

Konsekwencją zmian w przestrzeni i w strukturze gospodarczej Śląska jest bilans zysków i strat, które dotyczą zarówno sfery życia publicznego, jak i sfery życia osobistego każdego mieszkańca tego regionu. Dlatego nasi respondenci również ustosunkowali się do tego problemu. Odpowiedzi ułożyły się w następujące sekwencje (N = 350).

1. Grupa odpowiedzi, w których respondenci podkreślali ekonomiczne aspekty strat (43%).
2. Grupa odpowiedzi, w których respondenci podkreślali ekonomiczne aspekty strat, a równocześnie akcentowali ekologiczne aspekty zysków (29%).
3. Grupa odpowiedzi, w których respondenci podkreślali zyski regionu ze zmiany jego charakteru (8%).
4. Nie wiem (13%).
5. Brak odpowiedzi (7%).
6. Razem (100%).

W opinii badanych straty przeważają nad zyskami. Prawie połowa z nich ocenia, że Śląsk bez kopalń i hut będzie odgrywał coraz mniejszą rolę w Polsce i nie kreśli pozytywnej wizji przyszłości (pierwsza grupa odpowiedzi). W tej grupie można wyróżnić trzy płaszczyzny odpowiedzi respondentów, które wskazują, gdzie będą występowały straty.

Płaszczyzna pierwsza, w której wskazywano na to, że region straci na znaczeniu (nie będzie odgrywał tak ważnej roli jak kiedyś, wszyscy się przestaną z nim liczyć). Głębsza analiza wywiadów swobodnych ujawnia jeszcze jeden wątek – szukanie w czynnikach zewnętrznych winnych oraz obarczanie ich odpowiedzialnością za zaistniałą sytuację: *Nie widzę w tej sytuacji przyszłości dla Śląska. Dusza kraju kiedyś, a teraz się wszyscy od nas odwrócili. Cały kraj z tego regionu żył, a teraz jak my są niepotrzebni, to nie chcą nam pomóc.* (M, 40, Ś, TZ, Ms 8). Nie jest to odosobniona wypowiedź i świadczy o dalszym poczuciu krzywdy i upośledzenia mieszkających tutaj ludzi, która była ich udziałem w czasach prosperity i towarzyszy im również w czasach upadku<sup>4</sup>.

Druga płaszczyzna strat sprowadza się do utraty dobrych zarobków przez mieszkańców. Na ten aspekt wskazywali przede wszystkim górnicy, którzy zdawali sobie sprawę, że to ich grupa zawodowa straci na znaczeniu: *Te zmiany akurat na naszą grupę zawodową wpłynęły niekorzystnie. Następuje degradacja zawodu, górnik staje się niepotrzebny. Najgorsza jest ta niepewność. Gdyby było powiedziane, że zamkną kopalnię od 1 czerwca i jest to nieodwołalne i mają dla tych ludzi robotę. Ale najpierw szum, potem nic nie godają i człowiek się boi.* (M, 42, Ś, TZ, Ks 30). Skupiano się więc przede wszystkim na indywidualnych aspektach strat. Niepewność jutra, obniżenie standardu życia – takie tendencje dominują w wypowiedziach tej grupy respondentów. Przez pryzmat osobistych strat spowodowanych restrukturyzacją osoby te oceniają perspektywy regionu.

Trzecia płaszczyzna, koncentrująca odpowiedzi respondentów i niezależna od wykształcenia, dotyczyła społecznych aspektów strat (bezrobocia, patologii społecznych). Na te aspekty wskazywała prawie połowa respondentów z pierwszej grupy. Mają więc one duże znaczenie w świadomości badanych: *Będzie dużo łazików, nierobów, cały czas tu była kopalnia, tu jest najstarsza kopalnia, ale jej jeszcze nie zamykają, bez niej byłoby pijaństwo.* (M, 42, Ś, TZ, Ms 2).

Druga grupa odpowiedzi, prawie 1/3 respondentów, to ci, którzy również wskazywali na straty ekonomiczno-społeczne, które dotkną ten region, ale z drugiej strony dostrzegali zyski, przede wszystkim ekologiczne (czyste powietrze, czysta woda i ziemia): *Będzie źle, bo ludzie jednak tracą pracę, ale z drugiej strony, mogłoby być bez kopalń. W moim domu są duże szkody górnicze, na remont nie ma środków, bo kopalnie nie płacą. Ich lobby ma ciągle duży wpływ, gdyby tylko chcieli, to górnictwo mogłoby wyglądać inaczej.* (M, 52, Ś, W, Ms 23). Na te aspekty szczególnie zwracali uwagę respondenci ze średnim i wyższym wykształceniem, natomiast w mniejszym stopniu z podstawowym i zasadniczym zawodowym. Przy okazji analizy postrzegania problemu zysków czy strat, jakie niesie restrukturyzacja Śląska, uwiadamnia się głęboki konflikt interesów, występujący w samych społecznościach śląskich, i postrzeganie szczególnie strat przez pryzmat własnych interesów. Ponieważ jednak interesy te są sprzeczne, to odczucie strat ma również charakter indywidualny.

<sup>4</sup> Na tego typu wypowiedzi zwracają również uwagę autorzy raportu o województwie katowickim: Por. A. Bartoszek, L. A. Gruszczyński: *Województwo katowickie '96. Obraz życia i jego warunków w świadomości mieszkańców. Raport o rozwoju społecznym*. Katowice 1996, s.110–111.

Trzecią grupę stanowią wypowiedzi respondentów, którzy podkreślali zyski płynące z likwidacji kopalń i hut. Takie stanowisko zajęło tylko 16% respondentów. Częściej były to osoby młodsze niż starsze, a przede wszystkim osoby z wyższym wykształceniem. O ile takiej odpowiedzi nie udzielił nikt spośród osób z podstawowym wykształceniem, 2,3% z zasadniczym zawodowym, to aż 14,0% – z wyższym. Osoby z wyższym wykształceniem częściej mają więc pozytywną wizję nowego Śląska. Dotyczy to nawet osób zatrudnionych w kopalni. Oto wypowiedź respondenta reprezentującego dozór górniczy: *Niemcy też pozamykali kopalnie, rozwinęły się inne formy. Na przykład sektor usług. U nas też będzie podobnie. Należy wszystko robić przemyślanie. Wiele krajów przeżyło takie zmiany, teraz dobrze prosperują.* (M, 47, Ś, W, Ms 17). Osoby młode, które przeważają w tej grupie odpowiedzi, wskazują na pozytywną stronę zmiany struktury gospodarczej Śląska, na perspektywę rozbudowy nowych przemysłów: *Te zmiany sprawiły, że moje pokolenie ma większe możliwości zawodowe i edukacyjne. Uważam, że restrukturyzacja jest konieczna i możliwa. Jeśli będzie przeprowadzona z poszanowaniem godności ludzkiej. Jestem „za”.* (M, 30, Ś, W, Ms 11). To z grona tych osób wywodzą się respondenci, którzy zapytani o to, gdzie będą pracować mieszkańcy, odpowiadają, że znajdą miejsce w handlu i nowym przemyśle. Grupa osób z optymistyczną wizją przemian na Śląsku nie jest jeszcze wielka, ale wyraźnie się zarysowująca. Rekrutuje się spośród ludzi młodych, dobrze wykształconych – i to oni reprezentują głównie tę opcję. Jednak również w średnim pokoleniu osób z wyższym wykształceniem znajdujemy grupę osób, która w dużym stopniu akceptuje zachodzące zmiany i optymistycznie ocenia jego perspektywy.

W opinii badanych Śląsk z zanikającym przemysłem ciężkim budzi ambiwalentne skojarzenia – z przewagą tych pesymistycznych. Straty przeważają bowiem nad zyskami w związku z restrukturyzacją przemysłową Śląska. Przeważają straty ekonomiczne w skali regionu, a także w skali indywidualnej i grupowej. Ich wizja powiązana jest z wizją strat społecznych w skali makro- i mikrospołecznej, a także – z osobistym interesem badanych. Dlatego wśród respondentów – mieszkańców społeczności górniczych zaznacza się silniej niż wśród mieszkańców województwa katowickiego ogółem. Z badań przytoczonego raportu o województwie katowickim wynika, że odsetek optymistów jest wyższy niż pesymistów<sup>5</sup>. Pytania dotyczyły jednak całego województwa, a badaniami objęta została reprezentatywna próba mieszkańców województwa z różnych miejscowości. Najwięcej optymistów, jak wynika z raportu, jest w grupie najmłodszych respondentów. Ta grupa zauważa niewielką poprawę sytuacji województwa. Także osoby lepiej wykształcone i młodsze częściej dostrzegają poprawę niż pogorszenie położenia województwa<sup>6</sup>. Tę ostatnią tendencję potwierdzają również badania autorki. Pozytywną wizję regionu mają głównie młodzi, dobrze wykształceni respondenci. Badani, mówiąc o zyskach, mają najczęściej na myśli sferę ekologiczną. Są one jednak niewspółmierne do strat. U mieszkańców miejscowości górniczych występuje więc bardziej pesymistyczne nastawienie do przyszłości swego miejsca zamieszkania niż u mieszkańców całego województwa, a także kraju. Badania ogólnopolskie dotyczące stosunku do miejsca zamieszkania wskazują, że utrzymuje się wysoka akceptacja swojego

<sup>5</sup> Pytania w raporcie były inaczej sformułowane oraz dotyczyły oceny województwa i kraju na jedenastopniowej skali H. Cantrila, na której stopień pierwszy oznaczał „najgorszy stan województwa – jakiego można się spodziewać”, a stopień ostatni – „najlepszy stan województwa, jakiego można się spodziewać”. Tamże, s.112.

<sup>6</sup> Tamże, s.112.

miejsca zamieszkania. Polacy mają świadomość, że są w kraju regiony, w których mieszka się lepiej (57%), znacznie jednak częściej dostrzegają istnienie regionów, w których żyje się gorzej (71%)<sup>7</sup>. Na końcu, na podstawie naszych badań, można zarysować trzy postawy odpowiadające trzem grupom odpowiedzi:

1. Pesymistyczna, najczęściej występująca wśród respondentów z wykształceniem podstawowym, zasadniczym zawodowym bądź średnim, najczęściej związanymi z górnictwem osobiście bądź przez pracę bądź więzy rodzinne.

2. Ambiwalentna, najczęściej występująca wśród lepiej wykształconych respondentów (wykształcenie co najmniej średnie), nie związanych przez pracę z górnictwem, umiających docenić zyski płynące ze zmiany charakteru Śląska.

3. Optymistyczna, najczęściej dotycząca osób młodych, z wyższym wykształceniem, nie pracujących w górnictwie, a zatrudnionych najczęściej w usługach. W skład tej grupy wchodzi również osoby w średnim wieku z wyższym wykształceniem. Ta grupa potrafi dostrzec pozytywne strony restrukturyzacji Śląska.

## 6.3. Strategie działania w nowej sytuacji na rynku pracy

### 6.3.1. Sytuacja zawodowa badanych a rynek pracy

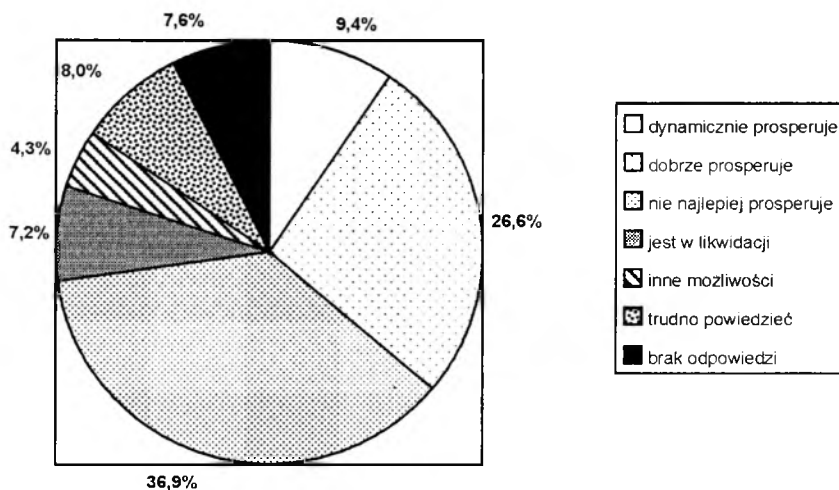
Nieodczuwalność zmian zachodzących na Śląsku funkcjonuje w świadomości badanych. Część z nich, szczególnie ci, którzy na nich tracą, odczytuje je jako katastroficzne, tym bardziej że środki masowego przekazu mówią o ich nieuchronności. Zdają sobie sprawę z faktu zamykania kopalń, konieczności restrukturyzacji przemysłu. Część spośród badanych została już doświadczona utratą pracy bądź koniecznością znalezienia nowej, dopasowania się do nowej sytuacji. Niektórzy spośród badanych pracują już na własny rachunek bądź u prywatnego pracodawcy. Powszechna staje się świadomość, że trudno jest dostać pracę, zwłaszcza dobrą, będącą dobrem rzadkim, które należy cenić. Jest to tendencja ogólnopolska odnotowana przez badania socjologiczne<sup>8</sup>. Praca staje się trudno dostępnym dobrem, coraz więcej osób jest przekonanych, że miałoby problemy ze znalezieniem pracy. Świadomość ta dociera również do górników, których praca była dotąd łatwo osiągalna. Powszechna staje się również świadomość, że do jej wykonywania w nowych warunkach należy się dobrze przygotować, a to oznacza zdobycie solidnego wykształcenia.

<sup>7</sup> Komunikat CBOS-u: *Moja miejscowość, region, kraj. Stosunek do miejsca zamieszkania*. Z badań CBOS-u: „Aktualne problemy i wydarzenia”, 12–17 grudnia '96, reprezentatywna próba losowa dorosłych mieszkańców Polski (N = 1115). Internet: [www.cbos.com.pl](http://www.cbos.com.pl)

<sup>8</sup> Komunikaty CBOS-u: *Ocena własnych możliwości na rynku pracy oraz atrakcyjności prywatnych i państwowych pracodawców, Opinie Polaków o własnej pracy* z badań CBOS-u „Aktualne problemy i wydarzenia”, 5–9 listopada 1998 r., badania przeprowadzone na reprezentatywnej próbie losowo-adresowej dorosłych mieszkańców Polski (N = 1114 osób) oraz komunikat: *Poszukiwanie pracy – opinie i doświadczenia osobiste Polaków* z badań CBOS-u: „Aktualne problemy i wydarzenia”, 5–11 października 1999 r., badania przeprowadzone na reprezentatywnej próbie losowo-adresowej dorosłych Polaków (N = 1111). Internet: [www.cbos.com.pl](http://www.cbos.com.pl)

Z tego powodu interesujące jest poznanie oceny przez badanych kondycji swoich zakładów pracy oraz zachowań na nowym rynku pracy. Czy ich działania są zorientowane na obronę *status quo*, czy są dynamiczne i aktywizujące? Takie działania są jednym z elementów etosu pracy i wyznaczają drogę życiową jednostki w określonych warunkach społeczno-gospodarczych. Analizie poddano odpowiedzi na pytania respondentów o ocenę sytuacji zakładu pracy oraz strategię działań w sytuacji utraty pracy i jej poszukiwań, wskazujące na formowanie się nowego etosu pracy, w ramach którego mieści się również aktywność życiowa w poszukiwaniu pracy.

Odpowiedzi na pytanie o ocenę swego zakładu (N = 350) przedstawia wykres 6.1.



Wykres 6.1. Ocena swojego zakładu pracy

Źródło: Badania i obliczenia własne.

Tylko 1/3 osób pracuje w zakładach pracy o dobrej kondycji finansowej, prawie połowa – w zakładach o nie najlepszej sytuacji. Są to wyniki zbliżone do rezultatów badań ogólnopolskich, w których również około 1/3 aktywnych zawodowo respondentów deklaruje, że ich zakład jest w dobrej sytuacji<sup>9</sup>. Na tle naszych sąsiadów z południa Polacy wyróżniają się niepewnością i stanem zagrożenia<sup>10</sup>. Pracujący w zakładach o dobrej kondycji to przedstawiciele różnych zawodów, zarówno górnicy, osoby pracujące na własny rachunek, a także

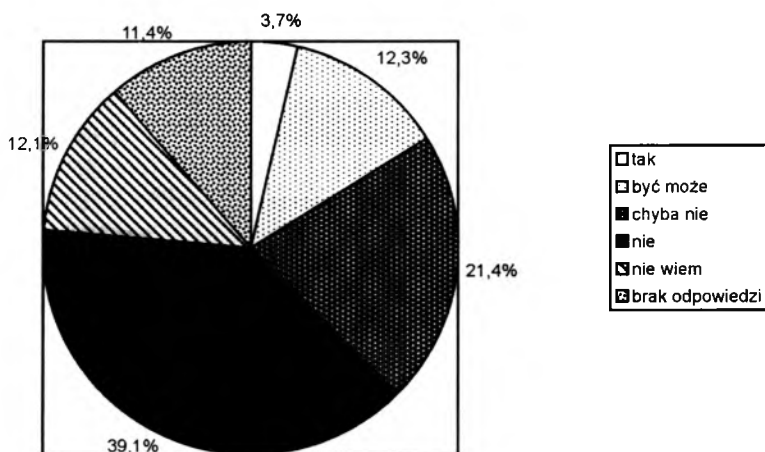
<sup>9</sup> Komunikat CBOS-u: *Nastroje społeczne w grudniu* z badań „Aktualne problemy i wydarzenia”, 1–7 grudnia '99, reprezentatywna próba losowo-adresowa dorosłej ludności Polski (N = 1097) oraz *Nastroje społeczne w listopadzie* z badań „Aktualne problemy i wydarzenia”, zrealizowano w dniach 10–13 listopada 2000 r. na liczącej 1094 osoby reprezentatywnej próbie losowo-adresowej dorosłej ludności Polski. Internet: [www.cbos.com.pl](http://www.cbos.com.pl)

<sup>10</sup> Komunikat CBOS-u, IVVM (Instytut Badania Opinii Społecznej w Pradze) oraz TRKI (Centrum Informatyki i Badań Społecznych w Budapeszcie): *Polacy, Czesi i Węgrzy o kondycji swoich zakładów pracy i pewności zatrudnienia* z badań zrealizowanych w kwietniu '99 na próbach liczących 1092 osoby w Polsce, 1024 osoby w Czechach oraz 637 osób aktywnych zawodowo na Węgrzech. Internet: [www.cbos.com.pl](http://www.cbos.com.pl)



zatrudnieni w sferze budżetowej, np. nauczycielki. Częściej osoby młodsze niż starsze pracują w dobrze prosperujących zakładach pracy (Chi kwadrat = 59,909, df 35,  $p < 0,05$ ), także osoby lepiej wykształcone niż gorzej (Chi kwadrat = 45,694, df 35,  $p < 0,05$ ). Respondenci młodszy i lepiej wykształceni pracują więc częściej w lepiej prosperujących zakładach pracy. Są to te same osoby, które pozytywnie oceniły perspektywy Śląska. Respondenci zatrudnieni w niezbyt dobrze prosperujących firmach, w tym górnicy, robotnicy z upadających firm, osoby w średnim wieku oceniają perspektywy Śląska pesymistycznie (81% osób, które pracują w firmach o nie najlepszej kondycji, oceniły pesymistycznie perspektywy Śląska, natomiast zrobiło tak tylko 43% spośród osób zatrudnionych w firmach dynamicznie i dobrze prosperujących). Sposób patrzenia na przyszłość regionu jest więc odzwierciedleniem osobistej sytuacji członków badanej społeczności.

Likwidacja zakładu pracy oraz jego złe funkcjonowanie wiąże się najczęściej ze zwolnieniami pracowników. W województwie śląskim stopa bezrobocia w porównaniu do kraju nie jest zbyt wysoka. Dzieje się to jednak w sytuacji, gdy państwo zapewnia duże dotacje dla przemysłu ciężkiego, a w szczególności górnictwa. Grupowe zwolnienia nie są zbyt duże, często dotyczą małych zakładów pracy, których załogi nie mają takiej siły nacisku jak w dużych. Ponieważ zmniejsza się wydobywanie węgla i produkcja hutnicza, a duża część zakładów w regionie była nastawiona na produkcję związaną z obsługą tych dwóch branż, to groźba bezrobocia jest więc realna. Zwolnienia wywołują frustrację, poczucie bezsensu życia oraz zagrożenia. O ile zmiany związane z restrukturyzacją często przyjmowane są z zadowoleniem, to ich negatywne konsekwencje, szczególnie jeśli dotyczą osobiście danej grupy bądź osoby, nie znajdują już takiej akceptacji, a wręcz spotykają się ze zdecydowanym oporem<sup>11</sup>. Zapytano więc respondentów (N = 350), czy są zagrożeni utratą pracy. Wyniki przedstawia wykres 6.2.



Wykres 6.2. Zagrożenie utratą pracy

Źródło: Badania i obliczenia własne.

<sup>11</sup> *Górnicy wobec wyzwań restrukturyzacji*. Red. K. Wódl. Katowice 1997, s. 138–140.

Około 16% osób obawia się utraty pracy. Jest to odsetek wyższy niż uzyskany w badaniach przeprowadzonych w 1996 roku przez A. Bartosza i L. Gruszczyńskiego, w których takiej odpowiedzi udzieliło 9,8% respondentów. Są to głównie wykwalifikowani robotnicy (40%) oraz pracownicy umysłowi (20%)<sup>12</sup>. Jest to odsetek niższy niż uzyskany podczas badań w całym kraju, w których około 30% aktywnych zawodowo badanych obawia się utraty pracy<sup>13</sup>. W porównaniu do naszych południowych sąsiadów Polacy zdecydowanie częściej demonstrowują taką obawę<sup>14</sup>.

W skład prezentowanej tu grupy obawiających się utraty pracy wchodziły różne kategorie zawodowe, takie jak pracownicy z bankrutujących firm, ze sfery budżetowej, np. nauczycielki czy pracownicy handlu i usług, jak np. właścicielka sklepu: *Boję się utraty pracy, bo buduje się targowisko. Ma to na mnie apatyczny wpływ. Nawet bardzo się boję.* (K, 37, Ś, TZ, Ks 28). Przyczyny utraty pracy są więc bardzo zróżnicowane, ale głównie wiążą się z kurczącym się rynkiem pracy i konkurencją. Prawdopodobnie strategie działania i metody wyjścia z tej sytuacji będą różne. Grupa obawiających się utraty pracy nie jest jednak dominująca. Z uzyskanych danych wynika, że około 60% badanych nie jest nią zagrożonych. Budzi to zdziwienie, ponieważ odsetek osób nie obawiających się utraty pracy przewyższa odsetek osób pracujących w firmach dobrze prosperujących o około 24%. Oznacza to, że część osób pracujących w zakładach pracy nie najlepiej prosperujących nie obawia się jej utraty. Potwierdza to korelacja pomiędzy pytaniami. Występuje zależność pomiędzy złą kondycją zakładu pracy a obawą pracownika, że utraci pracę (Chi kwadrat = 266,390, df 35,  $p < 0,001$ ). Istnieje jednak wielu respondentów, którzy pracując w zakładach o złej kondycji, nie obawiają się utraty pracy (43,4% osób – mimo jednoczesnej deklaracji o nie najlepszej kondycji zakładu).

Po głębszej analizie materiału można zauważyć, na marginesie rozważań, że mniej górników obawia się utraty pracy niż cała reszta badanych respondentów (na pytanie to w sposób przeczący odpowiedziało 48,8% górników, a 36,3% pozostałych respondentów). Okazuje się więc, że przeciętny respondent pracujący poza kopalnią w zakładzie o lepszej kondycji bardziej obawia o to, że utraci pracę niż górnik pracujący w kopalni o złej kondycji. Taką sytuację można jedynie wytłumaczyć polityką władz w stosunku do górników i resortu górnictwa. Silny nacisk lobby górniczego i stosowanie specjalnego parasola ochronnego w stosunku do tej grupy zawodowej spowodował, że lęk o utratę pracy wśród górników jest mniejszy niż wśród innych pracujących w górniczych miejscowościach. Jest to paradoks, z którego z pewnością nie zdają sobie sprawy władze udzielające tej pomocy. Raczej powinna być ona skierowana na stworzenie nowych miejsc pracy w gminach górniczych, gdzie oprócz górników traci zatrudnienie wielu pracowników upadających firm, a nie tylko do jednej grupy zawodowej. Pomimo takiej obiektywnej sytuacji kategoria zawodowa górników najbardziej odczuła skutki restrukturyzacji w sensie społecznym. Badania socjologiczne wykazują, że obniżyła się ranga zawodu górnika, a duże

<sup>12</sup> A. Bartoszek, L. Gruszczyński: *Województwo katowickie...*, s. 84.

<sup>13</sup> Moduł badań Polskiego Generalnego Sondażu Społecznego: Postawy wobec pracy zrealizowanego w 1997 roku przez Instytut Studiów Społecznych UW, s. 29. Internet: [www.pgss.iss.uw.edu.pl](http://www.pgss.iss.uw.edu.pl); Komunikat CBOS-u, IVVM, TRKI: *Polacy, Czesi, Węgrzy...*

<sup>14</sup> Tylko niewielki odsetek pracowników najemnych w Czechach (9%) i liczniejszy na Węgrzech (17%) obawia się utraty pracy. W Polsce tego rodzaju obawy deklaruje co trzeci pracownik najemny (33%). Komunikat CBOS-u, IVVM, TRKI: *Polacy, Czesi i Węgrzy...*

poważanie dla tego zawodu wykazują osoby z niższym wykształceniem, podstawowym i zasadniczym zawodowym<sup>15</sup>.

Obawa utraty pracy jest istotna ze względu na wiek (Chi kwadrat = 43,016, df 25,  $p < 0,02$ ) i wykształcenie (Chi kwadrat = 62,337, df 25,  $p < 0,01$ ). O ile nie dziwi fakt, że zagrożenie utraty pracy spada wraz ze wzrostem wykształcenia, o tyle może dziwić, że pracownicy młodszy odczuwają zagrożenie utraty pracy. Tłumaczyć to można tym, że pracownicy starsi mają ugruntowaną pozycję zawodową i ze względu na większą trudność znalezienia pracy oraz ze względów humanitarnych nie są zwalniani. W pierwszej kolejności zwalniani są natomiast pracownicy młodszy, ponieważ uważa się, że ci łatwiej znajdą pracę. Wzrost obaw o utratę pracy jest więc większy wśród młodszych pracowników. Poniższa wypowiedź odzwierciedla tę sytuację: *Jak przyszedłem z wojska, to miałem już siedem prac, bo wszędzie zwalniali, zwalniali. Pierwsza praca to był salon samochodowy, splajtował. Potem miesiąc jeździłem z kurczakami. Potem do znajomego poszedłem pracować, ale nie było, jak miało być. Potem kierowca-sprzedawca w Tychach. Tam redukcja etatów. Od listopada do lutego nie pracowałem nigdzie. No i teraz jako instruktor prawa jazdy.* (M, 28, Ś, TZ, Ws 15). Taką sytuację niosą: prywatyzacja, ciągle ograniczanie rynku pracy i wzrost wymagań kwalifikacyjnych. Młodzi ludzie, szczególnie ci o zbyt niskich kwalifikacjach, nie znajdują pracy na rynku pracy bądź mało atrakcyjną<sup>16</sup>.

Istniejąca sytuacja skłania do refleksji. W małych górniczych miejscowościach większość pracujących jest zatrudniona w nie najlepiej prosperujących firmach. Najczęściej są to miejscowe kopalnie, będące jednak na tyle silnymi molochami, że zatrudnieni w nich pracownicy nie czują zagrożenia utraty pracy. Pracują w nich przeważnie słabo wykwalifikowani pracownicy w średnim wieku. Natomiast młodzi pracownicy o niewysokich bądź średnich kwalifikacjach w aktualnej sytuacji na rynku pracy są – w ich własnym odczuciu – najbardziej zagrożeni utratą pracy.

### 6.3.2. Strategie działania

Wobec zagrożenia utraty pracy bądź braku zadowolenia z jej wykonywania istotna jest nie tylko właściwa ocena zaistniałej sytuacji, ale też odpowiednie działanie. W procesie restrukturyzacji i upadku wielu nierentownych zakładów pracę mogą utracić, jeśli nie wszyscy, to wielu respondentów. Dlatego też pracownik działający na takim rynku pracy powinien być

---

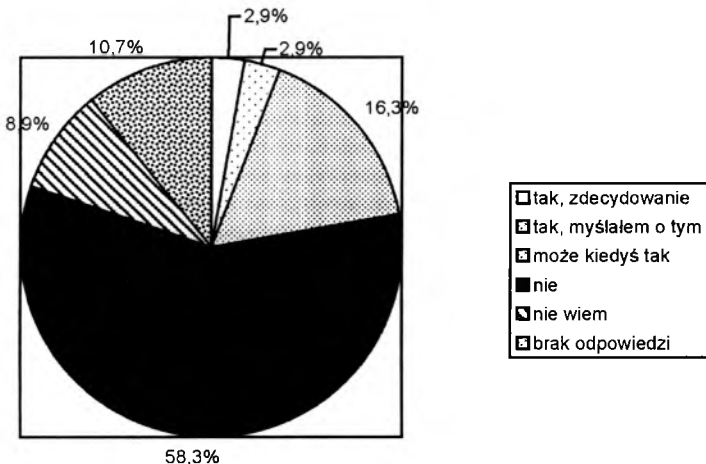
<sup>15</sup> W raporcie CBOS-u czytamy: „Przypomnijmy, że do roku 1996 górnik znajdował się w czołówce najbardziej poważanych profesji, kojarzony był z ciężką i niebezpieczną, finansowo docenianą pracą, mającą szczególne znaczenie dla gospodarki narodowej. Przyczynił się do tego także oficjalny, propagandowy wizerunek zawodu górnika jako opoki rozwoju polskiego przemysłu. [...] W krótkim czasie z elity finansowej górnicy stali się petentami pobierającymi zasiłki i odprawy z kasy państwowej.” Komunikat CBOS-u: *Prestiż zawodów z badań „Aktualne problemy i wydarzenia”* przeprowadzonych w dniach 4–9 lutego '99 na liczącej 1111 osób reprezentatywnej próbie losowo-adresowej dorosłej ludności Polski. Internet: [www.cbos.com.pl](http://www.cbos.com.pl)

<sup>16</sup> W badaniach ogólnopolskich odnotowuje się spadek liczby młodzieży szkół średnich skłonnej do szybkiego podjęcia pracy po jej skończeniu, a wzrost zainteresowania edukacją. Komunikat CBOS-u: *Plany, dążenia i aspiracje życiowe młodzieży z badań „Młodzież '98”*, 1–13 grudnia '98 losowa ogólnopolska próba młodzieży ostatnich klas szkół ponadpodstawowych (N = 1316). Internet: [www.cbos.com.pl](http://www.cbos.com.pl)

przygotowany na zmianę miejsca pracy. Badania socjologiczne odnotowały już, że do świadomości ludzi dotarł fakt, że nie jest łatwo zmienić pracę<sup>17</sup>. W raporcie CBOS-u czytamy: „[...] trzech na czterech aktywnych zawodowo Polaków żywi obawy, że miałyby trudności ze znalezieniem pracy, dającej podobne dochody”<sup>18</sup>. Taka opinia dotyczy zarówno osób pracujących w dobrze prosperujących firmach, jak i w tych upadających, co wykazały cytowane już badania przeprowadzone w województwie katowickim przez A. Bartoszkę i L. Gruszczyńskiego<sup>19</sup>.

Strategię działania respondenta zbadano, ustalając następujące fakty: po pierwsze, czy respondenci zamierzają zmienić pracę, szczególnie ci, którzy pracują w źle prosperujących firmach, po drugie, gdyby potencjalnie stracili pracę, to w jakich firmach by jej szukali, po trzecie, czy w poszukiwaniu pracy opuściliby Śląsk. Tę sekwencję badań zakończono pytaniem projekcyjnym dotyczącym wyboru trzech sylwetek osób reprezentujących trzy strategie działania.

Na pierwsze z pytań, czy badani zamierzają zmienić pracę, uzyskano następujące odpowiedzi (N = 350) (por. wykres 6.3).



Wykres 6.3. Czy respondent chce zmienić pracę?

Źródło: Badania i obliczenia własne.

Przedstawione wyniki wskazują, że tylko niespełna 6% respondentów myśli o zmianie pracy. Są one zbliżone do rezultatów innych badań ogólnopolskich, gdzie około 4% jak najszybciej zmieniliby pracę, a 12% również zmieniliby, ale nie w najbliższym czasie<sup>20</sup>. Większa część pracowników deklaruje, że chciałaby pracować w obecnym miejscu pracy. Również

<sup>17</sup> A. Bartoszek, L. Gruszczyński: *Województwo katowickie...*, s. 85; komunikat CBOS-u: *Oce-  
na własnych możliwości...*

<sup>18</sup> Tamże.

<sup>19</sup> A. Bartoszek, L. Gruszczyński: *Województwo katowickie...*, s. 85.

<sup>20</sup> Komunikat CBOS-u: *Opinie Polaków o własnej pracy...*

takie tendencje występują w innych krajach. Powodem chęci zmiany pracy jest najczęściej perspektywa jej utraty, tylko co dziewiąty Polak i Węgier (po 11%) oraz co dwudziesty Czech sygnalizuje chęć zmiany miejsca zatrudnienia z powodów innych niż lęk przed jej utratą<sup>21</sup>. Również w badanej przez autorkę grupie chęć zmiany pracy deklarują osoby, których firma nie funkcjonuje dobrze. Zmiana zatrudnienia jest więc wymuszona istniejącą sytuacją. Trudność uzyskania pracy nie skłania jednak do zmian. Respondenci w wywiadach swobodnych sygnalizują takie problemy: *Gdyby tylko była jakaś lepsza praca, to bym się nie zastanawiał. Nie jestem związany z zakładem pracy. Firma nie prosperuje najlepiej.* (M, 36, Ś, TZ, Ms 13).

Najistotniejszą zmienną wpływającą na chęć zmiany pracy jest wykształcenie. Korelacja odpowiedzi na to pytanie z wykształceniem jest istotna statystycznie (Chi kwadrat = 67,783, df 25,  $p < 0,001$ ). Respondenci z wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym zdecydowanie nie chcą zmienić miejsca pracy. Deklaruje tak prawie 80% osób z tej kategorii wykształcenia. Realnie oceniają swoją potencjalną możliwość znalezienia pracy, która jest niezbyt wielka. W tej grupie znajdują się prawie wszyscy górnicy z zasadniczym zawodowym i podstawowym wykształceniem, chociaż znajdują się również osoby z wyższym wykształceniem z dozoru górniczego: *Jestem związany z kopalnią, na pewno niechętnie bym odchodził z niej. Kondycja zakładu jest fatalna, tak jak i całego górnictwa. Sam zakład się z tego nie wygrzebie.* (M, 45, N, W, Md 29). Przyczyną takiego sposobu myślenia jest sentyment do zakładu pracy oraz przyzwyczajenie. Należy tutaj wskazać na jeszcze jeden czynnik. Pracownicy z dozoru utożsamiają się również z zakładem jako całością oraz czują się odpowiedzialni za jego działalność i pomimo jego złej sytuacji trwają na swoich stanowiskach. Grupy osób z podstawowym i zasadniczym zawodowym wykształceniem są najmniej mobilne i najmniej podatne na zmiany. Ich strategia na rynku pracy to przetrwanie do emerytury na swych stanowiskach pracy. Zatrudnienie traktują instrumentalnie, nie potrafią niczego od tego, co robią.

Ze względu na strukturę wykształcenia napływowych i autochtonów oraz związany z tym charakter pracy więcej napływowych niż Ślązaków nie chce zmienić pracy. Wskazują na to wyniki procentowe (A – 57,2%, N – 66,7%, M – 48,8%). Okazuje się więc, że to napływowi, a nie Ślązacy – jak się to stereotypowo przedstawia – są bardziej związani z zakładem. Napływowi mniej wykształceni i mniej wykwalifikowani, z wyższym udziałem górników w swoim składzie są grupą mniej podatną na zmianę pracy i bardziej obawiają się jej utraty. Badania CBOS-u również potwierdzają zależność, że osoby z niskim wykształceniem oceniają, że miałyby problemy ze znalezieniem zatrudnienia<sup>22</sup>. Dlatego w aktualnej sytuacji na rynku pracy stereotyp mówiący o tym, że Ślązacy są bardziej przywiązani do swego miejsca pracy i nie chcą go zmieniać, nie jest już aktualny. Obowiązywał on w sytuacji, kiedy pracy było pod dostatkiem i napływowi często ją zmieniali. Obecnie bardziej przywiązani do miejsca pracy są napływowi. Lepiej wykształceni i wykwalifikowani Ślązacy mniej obawiają się zmiany zatrudnienia.

Generalnie grupa jako całość nie jest zbyt mobilna, jeśli chodzi o chęć zmiany pracy. Dotyczy to szczególnie postaw osób zatrudnionych w nierentownych zakładach. Mobilni

<sup>21</sup> Komunikat CBOS-u: *Polacy, Czesi i Węgrzy...*

<sup>22</sup> Z badań CBOS-u wynika, że niemal 1/3 osób z wykształceniem podstawowym ocenia, że znalezienie pracy podobnie wynagradzanej byłoby dla nich bardzo trudne. Por. komunikat CBOS-u: *Ocena własnych możliwości...*

są ludzie młodzi, którzy znacznie częściej deklarują pragnienie zmiany zatrudnienia w sytuacji dobrej kondycji zakładu pracy. Jest to odzwierciedleniem tendencji ogólnopolskich<sup>23</sup>. Oczywiście trwanie na jednym miejscu nie budzi zdziwienia w sytuacji dobrej kondycji zakładu pracy, ale występuje również u osób pracujących w zakładach i instytucjach podupadłych. Związane to jest z realną oceną własnej sytuacji, szczególnie jeśli chodzi o osoby starsze lub w średnim wieku o niskich kwalifikacjach, czego przykładem jest poniższa wypowiedź: *Raczej bych nie odszedł, bo nie ma kaj iść, jak się człowiek do jednego nauczy i z ludźmi się zno, i zakład, i dół. [...] Gdybym stracił pracę wizji niy mom i nie chciałbych mieć.* (M, 37, Ś, TZ, Ks 24). Takie postawy górników wobec perspektywy zmiany pracy nie są nowością. Aż ¾ górników dołowych badanych przez grupę socjologów z Uniwersytetu Śląskiego nie zastanawiało się nad zmianą pracy. Także większość nie uczęszczała na żadne kursy ani szkolenia. Oznacza to, że badana grupa górników wiąże swoje nadzieje zawodowe z kontynuowaniem pracy w kopalniach, niezależnie od kondycji finansowej swoich zakładów<sup>24</sup>. Oczywiście takie działanie nie jest tylko charakterystyczne dla górników, ale ta grupa zawodowa stanowi jego najlepszą egzemplifikację.

Jednym z elementów strategii działań, stanowiącą część etosu pracy, są preferencje dotyczące wykonywania określonej pracy i wybór pracodawców funkcjonujących na rynku pracy. Istotne jest pytanie, czy respondenci wolą pracować u państwowego, czy u prywatnego przedsiębiorcy oraz na ile są skłonni do ryzyka i przedsiębiorczych działań związanych z poszukiwaniem pracy. Badania socjologów wykazują, że taka gotowość do aktywności ma bardzo duże znaczenie w przystosowaniu się do zmian. Niektóre z interesujących nas zagadnień podjęte już były przez socjologów w trakcie badań w 4 miastach województwa śląskiego. Wykazują one, że aprobatą, podatność, bierność bądź opór na zmiany jest istotnym czynnikiem ich powodzenia<sup>25</sup>. Dlatego również dla nas ważne znaczenie mają przyjęte strategie postępowania, związane z sytuacją pracy. Wskaźnikiem wysuwania wniosków była odpowiedź na pytanie: „Gdyby Pan stracił pracę, to jakiej by Pan szukał?” Pytanie miało charakter zamknięty i dawało respondentowi kilka możliwości odpowiedzi. Wyniki przedstawia wykres 6.4.

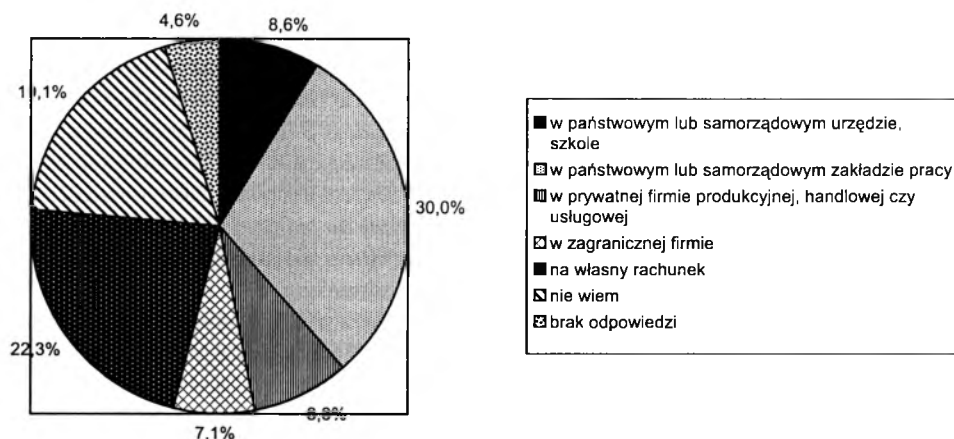
Jaka zmienna była najbardziej istotna przy wyborze odpowiedzi? A więc przede wszystkim wykształcenie (Chi kwadrat = 60,714, df 30,  $p < 0,001$ ) i wiek (Chi kwadrat 51,747, df 30,  $p < 0,01$ ). Osoby z podstawowym i zasadniczym zawodowym wykształceniem chętniej wybierały pracę w państwowym zakładzie pracy niż osoby z wykształceniem wyższym (P – 54,5%, W – 15,5%)<sup>26</sup>. Osoby z wykształceniem wyższym chętniej znów podjęłyby pracę w firmach prywatnych i firmach zagranicznych niż w zakładach państwowych. Przyczyn takiego stanu rzeczy należy oczywiście upatrywać w wyższych kwalifi-

<sup>23</sup> „Pewnością w ocenie swoich szans na znalezienie pracy wyróżniają się ludzie najmłodszy, dobrze wykształceni, mieszkańcy wielkich miast oraz przedstawiciele kadry kierowniczej i inteligencji.” Komunikat CBOS-u: *Ocena własnych możliwości...*; I. P o l i w c z a k : *Studenci a rynek pracy – plany na przyszłość*. „Polityka Społeczna” 1999, nr 8.

<sup>24</sup> *Górnicy...*, s. 138.

<sup>25</sup> *Zbiorności i społeczności lokalne. Gotowość i adaptacja do zmian*. Red. A. C y b u ł a, M. S. S z c z e - p a Ń s k i. Tychy 1999, s. 33–66.

<sup>26</sup> W cytowanych badaniach CBOS-u w kategorii osób z podstawowym wykształceniem 87% wybrałoby państwowego pracodawcę, a 4% prywatnego, z zasadniczym zawodowym 80% państwowego, a 9% prywatnego, ze średnim 75% państwowego a 9% prywatnego, z wyższym 49% państwowego, a 30% prywatnego. Por. komunikat CBOS-u: *Ocena własnych możliwości...*, s. 5.



Wykres 6.4. Wybór zakładu po utracie pracy

Źródło: Badania i obliczenia własne.

kacjach osób posiadających wyższe wykształcenie, które w mniejszym stopniu obawiają się o swoją pozycję zawodową. Osoby z zasadniczym zawodowym i podstawowym wykształceniem przeciwnie – obawiają się o nią i nie są przygotowane na zmiany. Ich strategia życiowa polega na trzymaniu się miejsca pracy, a w ostateczności na zmianie pracy na podobną do tej, którą wykonują w państwowym zakładzie pracy. Paradoksalnie więc mamy do czynienia z taką sytuacją, że osoby mniej wykwalifikowane najchętniej pracowałyby u państwowego pracodawcy, jednocześnie realnie oceniają, że najłatwiej znaleźć pracę nie u państwowego, lecz u prywatnego pracodawcy. Tłumaczyć to można opisywanym już faktem, że gospodarka prywatna oceniana jest lepiej ze względu na szanse znalezienia pracy<sup>27</sup>.

Jak już sygnalizowano, drugim istotnym czynnikiem wpływającym na strategię zawodowe jest wiek. Osoby młodsze są bardziej skłonne podejmować pracę w prywatnych firmach bądź w firmach zagranicznych (kategoria wieku do 30 lat – 12,5%, 46–50 lat – 2,1%). Osoby starsze wybierały państwowego pracodawcę (kategoria wieku do 30 lat – 20,8%, 46–50 lat – 38,3%). Przyczyny takiego stanu rzeczy są ogólnie znane. Po pierwsze, osoby starsze pracują dłużej, przyzwyczały się do pracy w państwowej firmie, wpływają na to również negatywne opinie o prywatnych pracodawcach, co sygnalizowane jest w badaniach socjologicznych<sup>28</sup>. Po drugie, osoby młodsze nie mają takiego doświadczenia zawodowego, często również wyboru, a rozwijający się sektor prywatny potrzebuje młodych pracowników. Pogłębiona analiza

<sup>27</sup> Komunikat CBOS-u: *Ocena własnych możliwości...*; w innym komunikacie CBOS-u czytamy: „Zdecydowana większość badanych (64%) twierdzi, że łatwiej znaleźć pracę w firmie prywatnej niż w państwowej. Na zakład państwowy wskazuje tylko 7% respondentów, natomiast 21% uznaje, że w obu przypadkach sytuacja wygląda jednakowo.” Por. komunikat CBOS-u: *Poszukiwanie pracy – opinie i doświadczenia osobiste Polaków* z badań „Aktualne problemy i wydarzenia” (113), 5–11 października '99, reprezentatywna próba losowo-adresowa dorosłych Polaków (N = 1111). Internet: [www.cbos.com.pl](http://www.cbos.com.pl)

<sup>28</sup> A. Bartoszek, L. Gruszczyński: *Województwo katowickie...*, s. 86, komunikat CBOS-u: *Ocena własnych możliwości...*

wywiadów swobodnych wskazuje na to, że młodzi, szukając pracy, chcą ją przede wszystkim podjąć w charakterze specjalisty, a nie szeregowego pracownika. Świadczy to o przedsiębiorczości i chęci bycia samodzielnym. Występuje tu silny imperatyw liczenia na własne siły i indywidualnego radzenia sobie w życiu zawodowym. Samodzielność w pracy, niechęć do podporządkowania się są pozytywnym rysem postawy młodych pracowników, którzy w swym etosie pracy reprezentują postawę aktywną.

Wpływ pochodzenia regionalnego wynika przede wszystkim ze struktury wykształcenia i wykonywanej pracy. Ślązacy częściej wybierali dwie pierwsze możliwości ze względu na to, że mają lepsze przygotowanie do takiej pracy. Ślázacy są więc bardziej skłonni podejmować prace stabilniejszą w ich przekonaniu, tym bardziej że mają ku temu odpowiednie kwalifikacje<sup>29</sup>.

Szczególnie interesujące jest, kto wybiera pracę na własny rachunek. Prawie nie odnotowano różnic, jeśli chodzi o chęć podjęcia pracy na własny rachunek w aspekcie wieku i wykształcenia<sup>30</sup>. Motywy podjęcia takiej aktywności zawodowej są bardzo różne. Należą do nich często osobiste negatywne doświadczenia z pracy, którą teraz się wykonuje, co przedstawia analiza wywiadów swobodnych: *Zainwestowałabym, aby nie musieć pracować tych 8 godzin pod tą moją szefową. Mieć coś swojego, być na swoim. Myślę o swojej firmie.* (K, 35, Ś, W, Ws 13). Również polityka rządu w związku z restrukturyzacją górnictwa jest tego przyczyną: *Kiedy nadarzyła się okazja, wziąłem odprawę górniczą i postanowiłem szukać sobie pracy. Postarałem się o etat jako przewoźnik kamienia na halde i zainwestowałem w samochód. Rozpocząłem pracę na własny rachunek.* (M, 41, Ś, ZZ, Ws 19). Wnikliwa analiza wywiadów, szczególnie wywiadów swobodnych, pokazała, że wpływ na chęć podjęcia pracy na własny rachunek wywierają tradycja i wzory pracy wyniesione z domu rodzinnego. Połowa respondentów posiadających ojców rzemieślników działa na własny rachunek. Niektórzy respondenci wprost mówią o kontynuowaniu takiej tradycji: *Ja jestem geografem, ale mam własną firmę przetwórstwa pieczarek. Była to tradycja rodzinna. Mój dziadek ze strony ojca ma własną firmę, ojciec 20 lat był nadsztygarem w kopalni i potem założył swoją firmę. To ja po studiach nawet nie szukałem pracy w swoim zawodzie. Gdybym miał zaczynać jeszcze raz, to też założyłbym swoją firmę.* (M, 33, Ś, W, Ws 1). Przedsiębiorczość i socjalizacja w rodzinie są istotnymi czynnikami, które wpływają na podjęcie pracy na własny rachunek. Szczególnie ważne są tu wzory odgrywanych przez ojców ról zawodowych. Również z badań CBOS-u nad pracą zarobkową młodzieży wynika, że niemal wszystkie dzieci prywatnych przedsiębiorców dopuszczają w przyszłości możliwość prowadzenia samodzielnego biznesu<sup>31</sup>.

<sup>29</sup> Badania wykazują, że wzrosła atrakcyjność państwowych pracodawców. Por. komunikat CBOS-u: *Ocena własnych możliwości...*

<sup>30</sup> W badaniach nad województwem katowickim również wykazano brak zależności, jeśli chodzi o chęć podjęcia pracy na własny rachunek. Jedynie wraz ze wzrostem wykształcenia i dochodów na głowę w rodzinie wzrasta odsetek osób skłonnych do podjęcia ryzyka prowadzenia prywatnej działalności. Por. A. Bartoszek, L. Gruszczyński: *Województwo katowickie...*, s. 86. W komunikacie CBOS-u czytamy: „Wśród młodych ludzi, uczniów ostatnich klas szkoły ponadpodstawowej prawie co czwarty ankietowany sądzi, że będzie miał własną firmę. Odsetek ten systematycznie rośnie od początku lat dziewięćdziesiątych, co może wskazywać na lepsze dostosowanie się młodzieży do gospodarki wolnorynkowej i wzrost jej akceptacji.” Por. komunikat CBOS-u: *Plany, dążenia i aspiracje życiowe młodzieży* z badań „Młodzież '98, 1–13 grudnia '98, losowa ogólnopolska próba młodzieży ostatnich klas szkół ponadpodstawowych (N = 1316).

<sup>31</sup> Komunikat CBOS-u: *Praca zarobkowa i stosunek do pieniędzy młodzieży szkół ponadpodstawowych* z badań „Młodzież '98” przeprowadzonych w dniach 1–13 grudnia '98 na losowej ogólnopolskiej próbie młodzieży ostatnich klas szkół ponadpodstawowych (N = 1316).



Działaniem w celu zmiany swojej sytuacji i wyjścia poza region, w którym zamierają tradycyjne przemysły, jest opuszczenie go w poszukiwaniu pracy. Ta potencjalna możliwość jest wskaźnikiem aktywności jednostki, która w poszukiwaniu pracy i poprawy swojego losu zdobywa się na taki krok. Zapytaliśmy więc respondentów o rozważenie takiej możliwości rozwiązania swoich problemów: „Czy w poszukiwaniu pracy zmieniliby (zmieniłaby) Pan(i) miejsce swego zamieszkania i pojechałby (pojechałaby) na drugi koniec Polski, zakładając, że znalazłby(łaby) Pan(i) równorzędne mieszkanie?” Pytanie miało charakter otwarty i dlatego też padały różne odpowiedzi, które można podzielić na dwie zasadnicze grupy:

1. Odpowiedzi pozytywne – 32,6%
2. Odpowiedzi negatywne – 66,5%
3. Nie wiem – 0,3%
4. Brak odpowiedzi – 0,6%
5. Razem – 100%

Występowała podstawowa różnica między udzielaniem odpowiedzi pozytywnych na to pytanie a pochodzeniem regionalnym. Tych pierwszych udzieliło 28,0% Ślązaków, 30,2% mieszkających i 47,4% napływowych. Oczywiście te różnice nie dziwią. W badaniach socjologicznych już niejednokrotnie podkreślano duże przywiązanie Ślązaków do miejsca zamieszkania<sup>32</sup>. Osoby napływowe zmieniły już raz miejsce zamieszkania w poszukiwaniu pracy i z pewnością następna zmiana nie jest dla nich takim problemem jak dla Ślązaków, dla których Śląsk od pokoleń był „małą ojczyzną”. Przykłady różnych postaw respondentów pochodzących z różnych grup pochodzenia regionalnego są sygnalizowane w wywiadach swobodnych: *Jestem przywiązana do Śląska. Mam tu rodzinę. Tu jest mój dom.* (K, 47, Ś, ZZ, M 10); *Chętnie wyjadę poza Śląsk. Chciałbym tam sobie kupić działkę. Tutaj dotrwam do emerytury.* (M, 42, N, W, Ks 9). W postawach napływowych można jednak dopatrzeć się swoistej niekonsekwencji, jeśli się uwzględni, że aż 66% napływowych deklaroowało niechęć do zmiany miejsca pracy. Z jednej strony wykazują oni niechęć do zmiany miejsca pracy, a z drugiej – pragnienie wyjazdu ze Śląska i zmiany pracy. Wyjaśnienia takich odpowiedzi trzeba szukać w tym, że niechęć do zmiany pracy wynika z oceny konkretnej sytuacji tutaj na miejscu, gdzie trudno znaleźć pracę, nie mając odpowiednich kwalifikacji, natomiast potencjalny wyjazd leży w sferze abstrakcji, tym bardziej że jest mało prawdopodobne, aby warunki pracy i mieszkaniowe były takie same. Dlatego napływowi o niskich kwalifikacjach chętnie wyjechaliby ze Śląska, gdyby stworzono im taką możliwość, ale z drugiej strony nie za bardzo w nią wierzą.

Chęć wyjazdu ze Śląska deklarują w większym stopniu ludzie młodzi w wieku do 30 lat i mniej (37,5%) oraz w wieku 41–45 lat (35,8%). Ta druga grupa wiekowa związana jest,

<sup>32</sup> W cytowanych już badaniach nad województwem katowickim czytamy: „Okazuje się, że najistotniejszym elementem warunkującym deklarację o chęci życia w tym regionie jest obecność w samoidentyfikacjach narodowościowych pierwiastka śląskości. Wszędzie tam, gdzie jest on obecny (a więc kategorie: Ślązak, Polak-Ślązak i Niemiec-Ślązak), deklaracje chęci życia w naszym regionie są średnio rzecz biorąc wyższe.” Por. A. Bartoszek, L. Gruszczyński: *Województwo katowickie...*, s. 119. Również badania M. S. Szczepańskiego i A. Cybuli wykazały, że miejsce urodzenia różnicuje poglądy badanych na migrację wewnętrzną. Wyższe odsetki deklarujących potencjalne zainteresowanie wyjazdem w inny region Polski charakteryzują urodzonych w Zagłębiu (40%) oraz poza województwem katowickim (41,4%), a wyraźnie niższy na Śląsku (14%). Por. *Zbiorowości...*, s. 100.

jak już pisaliśmy, z większym udziałem osób napływowych w tej kategorii wiekowej – górników, którzy chcieliby opuścić Śląsk. Z tych samych względów wyższy jest odsetek pozytywnych odpowiedzi wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz średnim zawodowym. Najbardziej interesujące jest jednak inne dostrzegalne zjawisko. Ślązacy w średnim wieku i starsi nie chcą opuścić Śląska w poszukiwaniu pracy, jednak duża część młodego pokolenia Ślązaków chętnie by to zrobiła (odsetek dochodzi do 40% w kategorii wiekowej do 30 lat). Jeśli przypomnimy sobie, że prawie ¼ młodych respondentów preferowała pracę ze Ślązakami, to interesujące wydaje się pytanie, czy nie ma tu sprzeczności w postawach młodych ludzi. Z jednej strony preferują oni pracę z ludźmi ze swojego kręgu kulturowego, a z drugiej – w sytuacji stworzenia lepszych warunków bytu wybraliby migrację z regionu i pracę z „obcymi”. Taką postawę reprezentują młodzi wykształceni Ślązacy. Przywiązanie do regionu nie odgrywa u nich aż tak dużej roli, jak się powszechnie sądzi. W sytuacji znalezienia dobrej pracy i dobrych warunków życia młodzi Ślązacy chętnie opuściliby ten region, kierując się względami materialnymi, a nie sentymentalnymi. Przykłady podejmowania takich decyzji przez młodych ludzi podają respondenci w wywiadach swobodnych: *Ja się już stąd nie ruszę, ale na przykład moja córka teraz mieszka w Warszawie. Tam studiowała, dostała dobrą pracę i została. Nie chce tu wrócić. Syn też chce iść studiować do Krakowa. Może też zostanie.* (K, 49, Ś, W, Ks 45). Młode śląskie pokolenie kieruje się więc w wyborze swych strategii zawodowych przede wszystkim przesłankami racjonalnymi i możliwością znalezienia odpowiedniego miejsca w życiu. Kiedy nadarzają się dogodne warunki życia poza regionem, swoją aktywność zawodową sytuują poza regionem. Wśród osób, które chciałyby wyjechać ze Śląska i tam podjąć pracę, występują dwie grupy, niskokwalifikowanych napływowych, dla których ten wyjazd mieści się w sferze abstrakcji, oraz dobrze wykształconych młodych Ślązaków widzących w nich realną perspektywę rozpoczęcia kariery zawodowej. Interesujące, że według badań CBOS-u nad planami i aspiracjami młodzieży kończącej szkoły ponadpodstawowe stosunkowo niewiele osób zmieniłoby miejsce zamieszkania w poszukiwaniu pracy. W pytaniu przedstawiającym taką możliwość brak było jednak gwarancji uzyskania pracy i mieszkania. Wpływ tych czynników jest niezbędnym warunkiem migracji zawodowych<sup>33</sup>.

Pytaniem kontrolnym mającym zweryfikować poprzednie co do wyboru przez respondentów strategii działania w nowej sytuacji na rynku pracy było pytanie projekcyjne. Odnosiło się ono do wyboru odpowiednich sylwetek mających obrazować wybór różnych dróg życiowych mężczyzn, którzy w latach osiemdziesiątych zaczęli pracę w kopalni. Wybór określonej sylwetki, chociaż sam z siebie nie był przecież równoznaczny z działaniem, oznaczał jednak akceptację i przypisanie się do konkretnej strategii działania, reprezentowanej przez wymienionych mężczyzn.

1. Adam pracował na kopalni. W latach osiemdziesiątych rzucił pracę, miał trochę oszczędności i zajął się handlem. Różnie mu się wiodło. Raz był na skraju bankructwa. Cały czas ryzykował. Wreszcie mu się powiodło. W latach dziewięćdziesiątych rozwinął sieć hurtowni. Pracuje bardzo ciężko i cały czas musi ryzykować, aby konkurować z innymi. Żyje jednak dostatnio, stać go na wszystko.

2. Bogdan również pracował na kopalni. Odszedł w początkach lat dziewięćdziesiątych, gdy nie zarabiał już tak dużo. Nikt z kopalni go nie wyrzucał, ale nie czuł się związany

<sup>33</sup> Komunikat CBOS-u: *Plany, dążenia i aspiracje...*

z kopalnią i uważał, że nie ma w niej przyszłości. Poszedł pracować do dużej firmy zagranicznej, gdzie po jakimś czasie awansował. Ma odpowiedzialną pracę i musi cały czas podnosić kwalifikacje.

3. Czesław pracował na kopalni do emerytury. Poszedł na nią w wieku 47 lat. Teraz pracuje dodatkowo w firmie prywatnej. Nie jest to praca wymagająca dużej odpowiedzialności. Ma spokojne życie.

Adama wybrało 24,2% respondentów, Bogdana – 28,9%, Czesława – 46,3% (brak odpowiedzi – 0,6% respondentów). Adam uosabiał dynamizm działania i ryzyko, Bogdan dynamizm i wykorzystanie kwalifikacji, Czesław spokój i inercję. Prawie połowa respondentów wybrała trzecią drogę życiową. Brak tutaj zależności pomiędzy grupami pochodzenia regionalnego (Chi kwadrat = 2,727, df 6,  $p < 0,05$ ). Tylko mieszkani rzadziej wybierali sylwetkę Czesława, Ślązacy Bogdana, a nie Adama. Wynika to z tego, co zresztą już pokazywały odpowiedzi na inne pytania, że są bardziej wykształceni i ta droga życiowa im bardziej odpowiada jako wymagająca podwyższania kwalifikacji. Stwierdzić jednak należy, że wybór przez połowę respondentów drogi zawodowej Czesława jako modelowej świadczy o inercji i braku zachowań aktywnych.

Akceptacja zachowań pasywnych zależy przede wszystkim od wykształcenia (Chi kwadrat = 48,099, df 15,  $p < 0,001$ ) i wieku (Chi kwadrat = 48,099, df 15,  $p < 0,001$ ). O ile wybór sylwetki Adama utrzymuje się we wszystkich grupach wykształcenia na poziomie 22–24%, z wyjątkiem osób z wykształceniem podstawowym, to wybór drogi zawodowej Bogdana jest ewidentnie związany ze wzrostem wykształcenia ( $P = 9,1\%$ ,  $W = 54,4\%$ ), a wybór drogi zawodowej Czesława z jego spadkiem ( $P = 72,7\%$ ,  $W = 21,1\%$ ). Sylwetkę Czesława wybrało z kolei 27,8% respondentów z przedziału wiekowego do 30 lat, a aż 70,1% z przedziału 41–45 lat, następnie odsetek ten maleje (powyżej 50 lat – 44,4%). Sylwetkę Adama akceptuje 34,7% respondentów do 30 lat, to tylko 10,9% w wieku 41–45 lat. Następnie odsetek ten rośnie do 33,3% w wieku powyżej 50 lat. Podobnie kształtują się odsetki akceptacji postawy Bogdana.

Należy się zastanowić, dlaczego w przedziale wiekowym 41–45 lat występuje najwyższy odsetek wybierających pasywną sylwetkę strategii zawodowych. Wyjaśnienia należy tu szukać w strukturze wykształcenia i strukturze zawodowej tej grupy wiekowej. Znajdują się tutaj dobiegający do emerytury górnicy. Ich strategia życiowa, w tym zawodowa, polega na tym, aby dotrzeć do wieku emerytalnego i potem spokojnie pracować dorywczo. Wywiady swobodne dostarczają wiele przykładów takich strategii życiowych: *Jo to już niedługo ida na emerytura. Co chca robić dalej? Trocha pracować dorywczo. U prywatnego gdzieś. Niektórzy moi koledzy to się rozpili na emeryturze. Tylko siedzą w piwiarni.* (M, 46, Ś, ZZ, Ms 13). Taka strategia zawodowa jest niezależna od pochodzenia regionalnego, a zależna nie tyle od wieku ile od pozycji zawodowej respondentów. Można mówić tutaj o bardzo wczesnym wygaszaniu aspiracji zawodowych i celów życiowych. Te osoby, głównie mężczyźni, mają po 45–50 lat. Ich celem jest stabilizacja i realizacja bardzo małych pragnień życiowych. Ważne jest elementarne bezpieczeństwo i poprawienie sobie bytu poprzez dodatkową, bezpieczną pracę. Jak wskazują wyniki dalszych badań, w wypadku tej grupy w szczególnie sposób ma miejsce transmisja własnych aspiracji na dzieci kosztem rezygnacji z osobistych pragnień i ambicji. Jest to dalszy wskaźnik rezygnacji i własnej pasywności.

Wybór sylwetek obrazujących strategię życiową jako wskaźników postaw zawodowych (pasywnych i aktywnych) spolaryzowała zbiorowość respondentów. Z jednej strony występuje grupa wybierająca strategię aktywną bądź wymagającą podnoszenia kwalifikacji, należą

do niej osoby młode (ale i starsze) z wyższym poziomem wykształcenia, wykonujące prace wymagającą wyższych kwalifikacji; z drugiej grupa wybierająca sylwetki reprezentujące strategię pasywną – respondentów z podstawowym bądź zasadniczym zawodowym wykształceniem, najczęściej pracujących w kopalniach bądź na innych stanowiskach robotniczych. Strategia zawodowa tych osób polega na dotrzwaniu do emerytury bez żadnych zmian.

Zamieszkiwanie w regionie, w którym następuje gwałtowna zmiana struktury gospodarczej, powoduje zmiany na rynku pracy, spadek popytu na jedne zawody, a wzrost zapotrzebowania na inne. Jednostki i grupy muszą dostosować się do nowego rynku pracy oraz przystosować swoje strategie działania w życiu zawodowym. Niektóre z nich związane są z tymi elementami etosu pracy, który funkcjonował przez wiele lat, z zakładem pracy, w którym pracuje się aż do emerytury. Na kształtującym się rynku pracy wymagany jest już nowy etos, związany z dynamicznymi zachowaniami na tym rynku, aktywnością, doksztalcaniem w ciągu całego zawodowego życia. Wyniki badań pozwalają na skonstruowanie trzech strategii zawodowych, które reprezentują trzy rodzaje etosów pracy.

1. Wyraźnie krystalizuje się strategia działania dynamicznego na rynku pracy, w którym występuje syndrom „**nowoczesnego dynamizmu**”. Reprezentują ją ludzie młodzi, często o nieustabilizowanej pozycji zawodowej. Są dobrze wykształceni i posiadają wysokie formalne kwalifikacje. Ludzie ci chętnie widzieliby się w pracy samodzielnej we własnej firmie bądź w roli specjalisty. W małym stopniu preferują pracę w państwowych zakładach pracy. W poszukiwaniu pracy byliby skłonni opuścić Śląsk i udać się w inny region Polski. W grupie tej znalazła się również niewielka grupa osób po 40. roku życia, dobrze wykształconych, które demonstrują również swą postawą taką strategię działania. Ta grupa jest zaczynem procesów modernizacyjnych.

2. Druga strategia działania należy do pasywnych, w których dominuje postawa „**wycofania**”. Reprezentują ją przede wszystkim ludzie w średnim wieku, z wykształceniem zasadniczym zawodowym, często górniczy, pochodzenia zarówno autochtonicznego, jak i napływowego<sup>34</sup>. Osoby te są nastawione na dotrwanie do wieku emerytalnego na tych samych stanowiskach bez zmiany czegokolwiek. Preferują one państwowe zakłady pracy jako swoje miejsce pracy i szeregowe stanowiska. Część z nich, o pochodzeniu napływowym, chętnie wyemigrowałaby ze Śląska, gdyby otrzymała takie same warunki mieszkaniowe i pracę. Przedstawiciele tej grupy są hamulcem procesów modernizacyjnych.

3. Trzecia strategia zawiera elementy aktywne i pasywne łącznie, w której dominowała postawa „**sukcesu na własnym podwórku**”. Reprezentują ją częściej osoby pochodzenia autochtonicznego, lepiej wykształcone, w średnim wieku i starsze, o ustalonej pozycji zawodowej. Preferują one stanowisko specjalisty bądź kierownicze, w poszukiwaniu pracy wybierały państwowy lub samorządowy urząd bądź szkołę. Nie stronią też od firm zagranicznych, skłonne są podjąć ryzyko związane ze zmianą pracy, ale nie są skłonne wyjechać ze Śląska w poszukiwaniu pracy.

Przedstawiciele drugiej grupy wykazują elementy pasywne, które charakteryzują się trwaniem przy swych zdobyczach i brakiem aktywności. W grupie tej etos jest związany z obroną miejsc pracy, brakiem chęci przekwalifikowania się i brakiem jakichkolwiek zmian. Grupa trzecia wykazuje już większą aktywność, zorientowana jest na podnoszenie kwalifikacji, zmianę

<sup>34</sup> Zbiorowość ta jest też najgorzej przygotowana do zmian. Por. *Górnicy...*, s. 169.

miejsca pracy związanej z wykorzystaniem tych kwalifikacji. Najbardziej dynamiczna i otwarta na nowy sposób myślenia jest grupa pierwsza, najmłodsza, ponieważ jej etos pracy charakteryzuje nie tylko aktywność, gotowość do podjęcia pracy w firmach niepaństwowych, ale również skłonna jest przenieść się w inny region w celu poszukiwaniu pracy, gdyby zaszła potrzeba. Ta grupa jest forpocztą formowania się nowego etosu pracy, kształtowanego w nowych warunkach rynkowych, w jakich przyszło działać młodym Ślązakom. Warunki te wymusiły restytucję wartości i norm pracy, które były kiedyś realizowane na tym terenie. Jednocześnie wymagają od wchodzących na rynek pracy młodych ludzi aktywności i dynamiki, przydatnych w działaniu w gospodarce rynkowej.

## 6.4. Nowa sytuacja na rynku pracy a wizje dróg zawodowych dzieci

Nowa sytuacja na rynku pracy, spadek popytu na zawody związane z tradycyjnym przemysłem uświadomiły ludności zamieszkałej na Śląsku, że skończył się okres łatwej pracy, wymagającej od swych wykonawców jedynie ukończenia zasadniczej szkoły zawodowej. Jednocześnie możliwość uzyskiwania przez osoby z wyższym wykształceniem większych gratyfikacji pieniężnych za swoją pracę wpłynął na inny niż kiedyś sposób wartościowania wykształcenia. Na wzrost znaczenia wykształcenia zwracają uwagę badania ogólnopolskie<sup>35</sup>. Uzyskało ono status wartości, która miała pomóc w uzyskaniu dobrej pracy. Normą stało się uzyskanie wykształcenia średniego, a pożądanym dobrem – ukończenie studiów. Te tendencje odnotowywane są również w województwie katowickim<sup>36</sup>. Jednym z elementów związanych z dobrym przygotowaniem dzieci do życia była odpowiednia socjalizacja w domu przez wyrobienie aspiracji, systemu wartości oraz umożliwienie dziecku uzyskania odpowiedniego wykształcenia. Za pośrednictwem dzieci, dorośli wyrażają swoje preferencje związane z wartościami pracy i życia. Wpajane dzieciom cechy i przygotowanie ich do odgrywania ról zawodowych będą wpływać na formowanie się etosu pracy jednostki.

Aby zbadać, jakie są strategie działania dotyczące dzieci i planów ich życia oraz pracy, zapytano respondentów: 1) „Jakie cechy należy według Pana(i) wpoić dzieciom, aby dobrze przygotować je do przyszłej pracy i przyszłego życia?” (respondent miał za zadanie wybrać trzy cechy z zestawu) 2) „Jakiego wykształcenia życzyłby Pan(i) sobie dla swoich dzieci?” 3) „Jakiego rodzaju pracy życzyłby sobie Pan(i) dla swoich dzieci?” Tabela 6.1 przedstawia odpowiedzi na pierwsze z pytań.

<sup>35</sup> Komunikat CBOS-u *Jak pracują Polacy?* z badań „Aktualne problemy i wydarzenia” (102), 5–9 listopada 1998 r., reprezentatywna próba losowo-adresowa dorosłych mieszkańców Polski (N = 1114); komunikat CBOS-u: *Plany, dążenia i aspiracje...*, Internet: [www.cbos.com.pl](http://www.cbos.com.pl)

<sup>36</sup> A. Bartoszek, L. Gruszczyński: *Województwo katowickie...*, s. 40–44; Z. Zagała: *Edukacyjne i zawodowe aspiracje mieszkańców Katowic*. W: Katowice. Miasto i jego mieszkańcy. Red. W. Świątkiewicz. Katowice 1995, s. 53; J. Burzyński: *Aspiracje edukacyjne – międzygeneracyjne podobieństwa i różnice*. W: *Rodzina wobec wartości. Socjologiczne studium rodzin wielkomiejskich. Na przykładzie Katowic*. Red. E. Budzyńska, J. Burzyński, A. Niesporek, W. Świątkiewicz. Katowice 1999.

Tabela 6.1

**Cechy, jakie należy wpajać dzieciom według respondentów a ich wykształcenie**  
( w %)

(N = 350)

Cechy	Wykształcenie					Razem
	podstawowe	zasadnicze zawodowe	średnie ogólne	średnie zawodowe	wyższe	
Posłuszeństwo	45,5	18,8	19,4	9,1	1,9	13,5
Samodzielne myślenie	45,5	58,6	77,4	78,5	90,6	72,1
Solidna praca	45,5	69,5	71,0	60,3	69,8	65,8
Pomoc innym	0,0	14,1	9,7	16,5	11,3	13,5
Dbać o siebie	9,1	10,2	3,2	13,2	9,4	10,3
Uczciwość	81,8	63,3	58,1	65,3	71,7	65,8
Spryt	9,1	20,3	12,9	18,2	9,4	16,7
Szacunek dla innych	54,5	45,3	41,9	38,0	34,0	40,8
Inne	9,1	0,0	3,2	0,8	1,9	1,1

U w a g a: Odsetki nie sumują się do 100%, ponieważ istniały trzy możliwości odpowiedzi.

Ź r ó d ł o: Badania i obliczenia własne.

Najważniejsze znaczenie w przekazywaniu preferowanych cech ma wykształcenie. Osoby z wyższym wykształceniem przede wszystkim kładą nacisk na samodzielne myślenie, uczciwość i solidną pracę. Uważają, że do tych trzech zasad należy przywiązywać dużą wagę, aby wdrożyć dziecko do przyszłej roli zawodowej. Te cechy stanowią rdzeń wartości, jakie należy przekazać dzieciom. Dla osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym te trzy cechy też są najważniejsze w wychowaniu dzieci, tyle że w odwrotnej kolejności: solidna praca, uczciwość, samodzielne myślenie. To ostatnie jako istotna cecha potrzebna dzieciom w przyszłej pracy zawodowej została wybrana przez 90,6% osób z wyższym wykształceniem, a tylko przez 45,5% osób – z podstawowym. Wraz ze wzrostem wykształcenia ta cecha jako istotna w przygotowaniu dzieci do przyszłej pracy zyskuje na znaczeniu. Wraz ze spadkiem poziomu wykształcenia znaczenia nabiera za to posłuszeństwo jako istotna cecha w przygotowaniu do pracy dzieci. Po wnikliwej analizie wypowiedzi respondentów stwierdziliśmy, że cechę tę cenią respondenci, których ojcowie byli rolnikami. Cechę samodzielności, jako przydatną dla dzieci, cenią z kolei respondenci, których ojcowie posiadali wyższe wykształcenie i pełnili funkcje kierownicze. Nacisk w trakcie wychowania na przekazywanie dziecku określonych cech owocuje potem w dorosłym życiu w preferowaniu spełniania funkcji kierowniczych w trakcie pracy zawodowej. Dzieci osób z wyższym wykształceniem lepiej są przygotowane do pełnienia tych funkcji niż dzieci osób z podstawowym bądź zasadniczym zawodowym wykształceniem. Cenione przez rodziców wartości i postawy życiowe znajdują potem odbicie w aspiracjach dotyczących kariery dzieci. Osoby, które zajmują wysokie stanowiska, również pragną, aby ich dzieci zajęły podobne pozycje zawodowe i zdobyły wysoką pozycję w społeczeństwie. Położenie naci-

sku przez rodziców na wpojenie dzieciom określonej cechy procentuje więc w przyszłym życiu zawodowym.

Wpajanie przez rodziców cech dzieciom zależne jest również od wieku respondenta. Wraz z wiekiem spada nacisk na samodzielne myślenie, a wzrasta na solidną pracę. Młodszy wiekiem respondenci większy nacisk kładą również na wyrobienie w dzieciach sprytu jako ważnej cechy życiowej. Ta ostatnia, jak już wcześniej sygnalizowano, była istotna i znacząca w sytuacji wyboru wartości przez młodych respondentów. Spryt więc jako ważna cecha przydatna w przyszłym życiu zawodowym zajął istotne miejsce w etosie pracy młodego pokolenia Ślązaków. Jest to wartość, jak uważają młodzi Ślązacy, którą nie tylko warto realizować we własnym życiu zawodowym, ale także przekazać młodszemu pokoleniu. Jest to więc istotna zmiana w stosunku do wartości tradycyjnego śląskiego etosu pracy, którego cechą wyróżniającą była solidna praca, a nie spryt.

Cechy wpajane dzieciom w trakcie socjalizacji to jeden z istotnych elementów przygotowania do roli zawodowej. Istotniejszym czynnikiem jednak jest odpowiednie przygotowanie formalne przez uzyskanie odpowiedniego wykształcenia. To ostatnie umożliwia bowiem uzyskanie odpowiedniej pracy. Pytanie o preferowane wykształcenie dla dzieci przyniosło następujące rezultaty:

- |                             |                       |
|-----------------------------|-----------------------|
| 1. Zasadnicze zawodowe      | – 0,6%                |
| 2. Średnie ogólne           | – 4,3%                |
| 3. Średnie zawodowe         | – 13,7%               |
| 4. Wyższe                   | – 80,5% <sup>37</sup> |
| 5. Takie jakie dziecko chce | – 0,6%                |
| 6. Brak odpowiedzi          | – 0,3%                |
| 7. Razem                    | – 100,0%              |

Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że wzrosła ranga wykształcenia, szczególnie wyższego, co jest odnotowywane w badaniach socjologicznych<sup>38</sup>. Już do przygotowania zawodowego nie wystarcza ukończenie zasadniczej szkoły zawodowej czy nawet technikum, co jeszcze w latach osiemdziesiątych było normą. Obecnie zdecydowana większość respondentów uważa, że tylko wyższe wykształcenie może odpowiednio przygotować dziecko do odgrywania roli zawodowej. Jedynie 18% respondentów pragnie dla dziecka szkoły średniej, co jeszcze niedawno było awansem. Badania ogólnopolskie nad planami i aspiracjami młodzieży pokazują również bardzo duży wzrost wartości wykształcenia wśród młodzieży<sup>39</sup>. Również takie tendencje zachodzą w badanym środowisku, na co

<sup>37</sup> W poprzednio cytowanych badaniach odsetek osób chcących wyższego wykształcenia dla dziecka wynosi: 62,1% dla syna, 64,4% dla córki (Z. Zagala: *Edukacyjne...*, s. 53), 63,7% dla syna, 66,0% dla córki (A. Bartoszek, L. Gruszczyński: *Województwo...*, s. 41), 71,0% dla syna, 71,0% dla córki (J. Burzyński: *Aspiracje...*, s. 121). Również w badaniach M. S. Szczepańskiego i A. Cybuli odsetek osób doradzających dzieciom naukę na studiach 5-letnich wynosił 67,8%, a na studiach 3-letnich 12,0%. *Zbiorowości i społeczności lokalne...*, s. 85.

<sup>38</sup> Komunikat CBOS-u: *Jak pracują Polacy?*...

<sup>39</sup> W komunikacie CBOS-u czytamy: „Od lat dziewięćdziesiątych można zaobserwować systematyczny i bardzo szybki wzrost aspiracji edukacyjnych młodzieży. W ciągu ośmiu lat ponad dwukrotnie wzrosła liczba młodych ludzi, którzy sądzą, że za 10–15 lat będą mieli wyższe wykształcenie. Towarzyszy temu wyraźny spadek odsetka ankietowanych, których satysfakcjonowałoby wykształcenie zasadnicze zawodowe. Systematycznie maleje również liczba osób chcących zakończyć edukację na poziomie szkoły średniej.” Podjęcie studiów w 1998 r. deklarowało 90% uczniów ostatniej klasy liceów ogólnokształcących, 71% techników, 60% liceów zawodowych. Por. komunikat CBOS-u: *Plany, dążenia i aspiracje...*

wskazuje wzrost liczby studiującej młodzieży w województwie śląskim. Przypomnijmy, że w stereotypowym postrzeganiu Ślązacy uchodzili za osoby nie chcące się kształcić. Natomiast chęć zapewnienia dziecku wyższego wykształcenia występuje niezależnie od pochodzenia regionalnego i wieku. Wykształcenie respondentów, jako zmienna niezależna, odgrywa jakąś rolę, ale nie taką jak dawniej. Należy się raczej zastanowić, kto z naszych respondentów nie chce zapewnić wyższego wykształcenia dzieciom. Osoby takie znajdują się w każdej kategorii wiekowej, ale częściej w starszej i legitymują się wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym (P – 45,5%, ZZ – 32,0%). Dla osób z wyższym wykształceniem zapewnienie dziecku takiego wykształcenia jest oczywiste, ale jest to również zjawisko bardzo pożądane dla rodziców z wykształceniem średnim i zasadniczym zawodowym. Podobne tendencje zostały zasygnalizowane w ogólnopolskich badaniach CBOS-u<sup>40</sup>. W śląskich górniczych społecznościach mamy więc do czynienia z takimi procesami, które wystąpiły w całym kraju. Podobne procesy były udziałem analogicznych górniczych społeczności RFN-u w latach siedemdziesiątych. Przygotowanie do odgrywania roli zawodowej, nawet dla dzieci z robotniczych rodzin, będzie się odbywać przez ukończenie studiów<sup>41</sup>.

Istnieje jednak pewna różnica w traktowaniu studiów dzieci przez respondentów z wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym a wyższym. Na takie wnioski wskazuje pogłębiona analiza wywiadów swobodnych. Respondenci z niższym wykształceniem traktują zapewnienie studiów dzieciom przede wszystkim instrumentalnie, jako potencjalną możliwość zapewnienia po nich dobrej pracy: *Jo chcę wyższego dla moich dzieci. Zawodówka nic teraz nie znaczy, a nawet technikum. Jak skończą studia, to na pewno pracę dostaną.* (M, 43, Ś, ZZ, Ms 16). Wśród osób z wyższym wykształceniem dominującym motywem zapewnienia dziecku wyższego wykształcenia jest możliwość wykonywania przez nie interesującej pracy, osiągnięcia konkretnych gratyfikacji materialnych, ale również pewnego poziomu intelektualnego: *Chcę wykształcenia wyższego dla swoich dzieci zgodnie z ich zainteresowaniami. Nie chciałbym im niczego narzucać, wolalbym, aby wybrali sami. Nastawiam ich psychicznie na studia i wpajam, że nauka rozwija, kształci i przede wszystkim owocuje.* (M, 47, Ś, W, Ms 17). Taka różnica w traktowaniu wyższego wykształcenia przez osoby o różnych poziomach wykształcenia jest sygnalizowana przez socjologów<sup>42</sup>. Oprócz dwóch powyższych motywów zdobycia wyższego wykształcenia sygnalizowany jest również, zwłaszcza przez młodych respondentów, inny motyw traktowania wykształcenia, jest nim sam fakt pracy: [...] *teraz to bym poszedł do technikum, a potem na studia. Po zawodówce to ciężko jest znaleźć pracę.* (M, 26, Ś, ZZ, Ws 17)<sup>43</sup>. Taki właśnie sposób traktowania studiów jako inwestycji w przyszłą pracę powoduje, że wybierane są przede wszystkim studia dające największe prawdopodobieństwo uzyskania dobrze płatnej pracy.

<sup>40</sup> „Na zamierzenia młodzieży dotyczące przyszłego wykształcenia wpływa nie tylko rodzaj szkoły, ale także wykształcenie rodziców. Respondenci, których matka lub ojciec legitymują się wyższym wykształceniem, częściej niż inni przewidują, że w przyszłości również je uzyskają. Trzeba podkreślić, że ponad 40 uczniów, których rodzice mają wykształcenie niższe niż średnie, również aspiruje do wyższego wykształcenia i wyraża przekonanie, że je uzyska. Por. komunikat CBOS-u: *Plany, dążenia i aspiracje...*

<sup>41</sup> H. J. Tillman: *Teorie socjalizacji. Społeczność, instytucje, upodmiotowienie*. Warszawa 1996, s. 250–257.

<sup>42</sup> Z. Zagala: *Edukacyjne i zawodowe...*, s. 55.

<sup>43</sup> Na ten element motywu podjęcia decyzji o dalszym kształceniu wskazuje również J. Burzyński w cytowanym badaniu. Por. J. Burzyński: *Aspiracje...*, s. 128.



Spośród wyższych studiów największą popularnością cieszą się studia ekonomiczne<sup>44</sup>, następnie politechniczne, później humanistyczne. Również ogólnopolskie badania nad młodzieżą wykazały, że badana młodzież wybiera w przyszłości podobne zawody<sup>45</sup>. Nie cieszą się popularnością, tak kiedyś oblegane, studia medyczne. Szczególnie studia ekonomiczne dla swoich dzieci, a w dalszej kolejności politechniczne, są częściej wybierane przez osoby deklarujące wartości instrumentalne w pracy. Respondenci wskazujący na autoteliczny, autoteliczny i instrumentalny stosunek do pracy oraz pracę jako obowiązek wybierają dla dzieci studia humanistyczne bądź pozostawiają im wolny wybór. Świadczy to o tym, że instrumentalne traktowanie pracy wiąże się również z instrumentalnym traktowaniem studiów jako przygotowaniem do przyszłej pracy.

Dodatkowe informacje uzyskano dzięki analizie wywiadów swobodnych, w których pytanie o wykształcenie dzieci było rozszerzone jeszcze o to, czy badani chcieliby za nie płacić: 34% respondentów odpowiedziało „tak”, 36% – „tak, ale umiarkowanie”, 4% – „raczej nie”, 9% – „nie”, 17% nie było zdecydowanych. Wyniki wykazały więc, że znaczna część badanych skłonna byłaby ponosić jakieś koszty związane z samym studiowaniem, z tym że nie mogłyby one być zbyt wysokie. Świadczyłoby to więc o tym, że studia są traktowane jako inwestycja w przyszłą pracę dzieci. Chcą ją podejmować przede wszystkim respondenci wykształceni, ale również w dużym stopniu respondenci o niższym poziomie wykształcenia, czego przykładem są następujące wypowiedzi z wywiadów swobodnych, zarówno Ślązaków, jak i napływowych: *Życzyłbych sobie, aby studiowały. Zrobia wszystko, na co będzie mnie stać. Byda im płacił. Może ekonomia, bo po tym jest robota. Coś takiego, żeby niy miały ciężko. (M, 43, Ś, ZZ, Ms 21). Jeżeli będą chciały się uczyć, to będą płacił. Wiadomo, że teraz trzeba za naukę płacić. Teraz nauka lepsza niż praca. (M, 37, N, ZZ, Ks 16).* Stereotypowe postrzeganie Ślązaków jako nie chcących kształcić swoich dzieci w nowej sytuacji gospodarki rynkowej nie znajduje już potwierdzenia. Miało ono uzasadnienie w sytuacji, gdy miejscowe kopalnie zapewniały pracę nie wymagającą wyższych studiów, a jednocześnie wysokie zarobki. Obiektywnie istniejące warunki nie promowały więc wykształcenia. Aktualnie, gdy taka możliwość już nie istnieje, zapewnienie dzieciom wyższego wykształcenia, a przez to możliwości uzyskania dobrej pracy, jest w grupie Ślązaków bardzo silne.

Badani respondenci w swych strategiach życiowych zmiierzają do przygotowania swoich dzieci do odgrywania ról zawodowych i zachowują się racjonalnie, obserwując rynek pracy. Preferują kierunki ekonomiczne, po których w miarę łatwo uzyskać pracę. Taki duży pęd do kształcenia dzieci na poziomie wyższym należy uznać za pozytywny przejaw dostosowania się śląskich społeczności do przemian restrukturyzacyjnych. Nawet ta część respondentów, która sama zachowuje się pasywnie na rynku pracy i nie wykazuje przejawów myślenia dynamicznego i aktywnego, pragnie przygotować do tego swoje dzieci, przez zapewnienie im odpowiedniego wykształcenia. Należy więc tutaj podkreślić, że respondenci,

<sup>44</sup> *Zbiorowości i społeczności...*, s. 87. Studia ekonomiczne również były przez badanych umieszczane na pierwszym miejscu. 38,3% respondentów uznało je jako najlepszy zalecany kierunek dla swoich dzieci.

<sup>45</sup> „Spośród wymienionych prawie 30 kategorii zawodowych największym zainteresowaniem cieszyły się – poza zawodami typowo robotniczymi, które wybierali niemal wyłącznie uczniowie szkół zawodowych – profesje współczesne i modne: makler, bankowiec, ekonomista, specjalista od marketingu. Równie popularne są takie zawody jak: technik (różne specjalności), informatyk, inżynier, a także wymagające humanistycznego wykształcenia, np. prawnik, nauczyciel.” Por. komunikat CBOS-u: *Plany, dążenia i aspiracje...*

nawet ci pasywni, inwestują w przyszłość swoich dzieci, przygotowując je odpowiednio do odgrywania ról zawodowych w gospodarce rynkowej zrestrukturyzowanego Śląska. Negatywną stroną tej strategii, o czym już wspomniano, jest zawężanie własnej perspektywy życiowej, rezygnacja z aspiracji zawodowych i transmisja własnych aspiracji na dzieci u stosunkowo młodych osób, pełnych jeszcze sił witalnych. Należy się jednak obiektywnie przyznać, że taką strategię życiową wymuszają na nich dwa czynniki: istniejąca sytuacja na rynku pracy i realnie oceniane własne szanse zawodowe.

Pragnieniem rodziców, oprócz zapewnienia dzieciom odpowiedniego wykształcenia, jest również pragnienie, aby dziecko znalazło odpowiednią pracę. Trzecie z sekwencji pytań dotyczące cech idealnej pracy dla dziecka było pytaniem otwartym. Odpowiedzi można podzielić na kilka grup (N = 350).

1. Odpowiedniej do wykształcenia	–	2,3%
2. Satysfakcjonującej, rozwijającej, aby dziecko było zadowolone	–	39,1%
3. Dobrze płatnej	–	30,2%
4. Łatwej, lekkiej i przyjemnej	–	16,3%
5. Nie wiem	–	11,2%
6. Brak odpowiedzi	–	0,9%
7. Razem	–	100,0%

Respondenci lepiej wykształceni uważali, że praca musi być taka, aby dziecku odpowiadała i mogło ono z niej czerpać zadowolenie i satysfakcję, co nie oznacza, że nie powinna być dobrze opłacana. Respondenci gorzej wykształceni zwracali uwagę tylko na to, aby była ona dobrze płatna. Ten motyw występował na pierwszym miejscu zarówno przy wyborze pracy, jaki i kierunku studiów. Wskazuje to głównie na instrumentalne traktowanie studiów jako zapewniających uzyskanie dobrej pracy oraz pracy mającej przynieść głównie korzyści materialne. Respondenci sami traktujący własną pracę instrumentalnie w taki sam sposób traktują przyszłą pracę swoich dzieci. Strategię zapewnienia dziecku wyższego wykształcenia uzupełnia więc uzyskanie dobrej pracy, czyli przede wszystkim dobrze płatnej, a dopiero potem satysfakcjonującej i rozwijającej. Inną kolejność motywacji wyrażali respondenci z wyższym wykształceniem. Dla nich praca ich dzieci powinna być przede wszystkim taka, aby mogły one czerpać z niej satysfakcję i zadowolenie, co nie oznacza, że należy pominąć aspekt materialny. Pomimo istnienia różnych decydujących motywów w zapewnieniu dzieciom wykształcenia, a co za tym idzie, możliwości uzyskania dobrej pracy, istotny jest fakt, że mieszkańcy górniczych miejscowości chcą inwestować w przyszłość swoich dzieci przez ich kształcenie. Takie stanowisko zajmują również respondenci, których określono jako pasywnych. Swoim dzieciom chcą wpoić takie cechy, jak posłuszeństwo, uczciwość i solidną pracę. Pragną również zapewnić im wykształcenie wyższe, aby mogły funkcjonować na nowym rynku pracy. W tej strategii działania można upatrywać tworzenia się nowego etosu pracy, którego nośnikiem stanie się już nowe pokolenie. Nowy etos będzie charakteryzował się samodzielnym myśleniem, dobrym przygotowaniem zawodowym, a również kreatywnością i dynamizmem.

Działanie stanowi jeden z elementów etosu świadczący o jego trwaniu. Tradycyjny śląski etos pracy, którego zasadniczą cechą była pracowitość i solidność, charakteryzował się również przywiązaniem do zakładu pracy i pasywnością. W jednej kopalni czy hucie pracowali nieraz całe pokolenia. Cenne były kwalifikacje, a nie wykształcenie. Pracy dla wy-

kwalifikowanych pracowników było pod dostatkiem. Zmiany, które nastąpiły, wymusiły na mieszkańcach konieczność przystosowania się do nich, podjęcia nowych działań kształtujących nowy etos pracy. Niektóre elementy charakterystyki śląskiego etosu pracy można odnieść do innych społeczności w kraju, w których występowały podobne procesy restrukturyzacji, pozostałe jednak wyrażają specyfikę śląską (elementy śląskiego etosu pracy w aktualnym etosie pracy):

1. Region i miejsce zamieszkania są postrzegane ambiwalentnie, z większym udziałem elementów negatywnych. Negatywna strona percepcji dotyczy strat w skali makro- i mikrospołecznej, które będą dotyczyć mieszkańców. Straty są dostrzegane przede wszystkim przez pryzmat strat osobistych, dlatego negatywna percepcja w małych górniczych miejscowościach jest większa niż w całym województwie. Część osób dostrzega pozytywne strony restrukturyzacji w aspekcie poprawy sytuacji ekologicznej i ograniczenia działalności tradycyjnych gałęzi przemysłu. Tego typu perspektywa dotyczy głównie beneficjentów tych przekształceń, ludzi wykształconych, szczególnie młodego pokolenia.

2. W tak postrzeganym regionie duża grupa osób uważa, że pracuje w niezbyt dobrze prosperujących przedsiębiorstwach. Na zmianę miejsca pracy nie jest jednak zdecydowanych dużo osób. Starsi pracownicy czują się już pewnie w swych miejscach pracy i nie obawiają się zwolnień. Ta obawa dotyczy młodych pracowników. Dlatego oni głównie są zdecydowani na zmianę miejsca pracy.

3. Społeczność miejscowości śląskich można podzielić, ze względu na przyjęte strategie zawodowe, na aktywną, pasywną i ambiwalentną. Do aktywnych trzeba zaliczyć ludzi młodych, do pasywnych – ludzi w średnim wieku, z zasadniczym zawodowym wykształceniem, szczególnie górników, do ambiwalentnych – ludzi średniego i starszego pokolenia ze średnim i wyższym wykształceniem, którzy nie chcą opuszczać Śląska, tylko tu widzą swoją przyszłość. Szczególnie uciążliwa dla Śląska będzie grupa osób pasywnych, broniących swojego *status quo*, zdeklarowany przeciwnik zmian.

4. Pozytywny aspekt przyszłości Śląska oraz tworzącego się nowego etosu pracy w tym regionie stanowią preferencje i plany dotyczące przygotowania młodego pokolenia do odgrywania nowych ról zawodowych. Wyższe wykształcenie, samodzielność myślenia i solidna praca mają zapewnić przyszłość zawodową młodemu pokoleniu Ślązaków. Oprócz więc takich cech nowego etosu, jak solidność, uczciwość, szacunek dla pracodawcy, spryt, młode pokolenie będzie cechować: aktywność, dynamizm działania i wysokie kwalifikacje. Takie pokolenie już jest obecne na restrukturyzującym się rynku pracy. Przygotowaniu dzieci do pracy na Śląsku nie przeszkadza nawet jego pesymistyczna wizja. Także grupa osób pasywnych w swej strategii życiowej przygotowuje dzieci do pozytywnego funkcjonowania na Śląsku w przyszłości. Jest to odpowiedź na prognozy mówiące o tym, że również Polska wkracza w fazę gospodarki informacyjnej lub gospodarki „trzeciej fali”, która charakteryzuje się modelem rozwoju wiedzochłonnego zamiast zasobochłonnego<sup>46</sup>.

5. Zaprezentowane strategie działań dotyczące respondentów oraz ich dzieci należą do elementów etosu pracy. Możemy wnioskować, w jakim zakresie zmienił się śląski etos pracy, a w jakim pozostały jeszcze jego elementy.

<sup>46</sup> G. Gorzelak: *Historia – transformacja – przyszłość. Szkic o strukturze polskiej przestrzeni i jej zmianach*. W: *Rozwój, region, społeczeństwo*. Red. G. Gorzelak, M. S. Szczepański, T. Zarycki. Warszawa–Katowice 1999, s. 31.

a. Przede wszystkim w większości podejmowanych działań na rynku pracy pochodzenie regionalne nie jest istotnym czynnikiem decydującym o podjęciu określonej strategii działań. Tym czynnikiem jest przede wszystkim wykształcenie, a następnie wiek.

b. Ślązacy jako grupa bardziej wykształcona wykazują się w większym stopniu strategią aktywną niż napływowci – mniej wykształceni i zajmujący gorsze stanowiska pracy.

c. Przywiązanie do miejsca pracy, które cechowało kiedyś Ślązaków, aktualnie w większym stopniu dotyczy napływowych.

d. Średnie i starsze pokolenie Ślązaków jest jeszcze w dużym stopniu związane ze swym miejscem zamieszkania natomiast młode pokolenie skłania się do zmiany miejsca zamieszkania, w warunkach możliwości podjęcia pracy.

e. W wychowaniu dzieci przez młode pokolenie Ślązaków preferowany jest spryt jako cecha nie będąca kiedyś elementem śląskiego etosu pracy.

f. Nastąpiła zasadnicza zmiana, jeśli chodzi o przypisywanie wartości wykształceniu. W planowaniu przyszłej zawodowej kariery dzieci (zarówno synów, jak i córek) podstawową rolę odgrywa uzyskanie odpowiedniego wykształcenia, szczególnie wyższego, nie tylko politechnicznego, ale również ekonomicznego i humanistycznego.

## Zakończenie

Praca i etos pracy zawsze były frapującym tematem badawczym. To przecież od pracy i jej jakości zależała pomyślność społeczeństwa. Szczególne jest to ważne teraz, gdy województwo śląskie – wraz z całą Polską – weszło w fazę transformacji systemowej, a solidną pracę ceni się szczególnie. Dlatego przeanalizowanie faktu kulturowego, jakim był śląski etos pracy, i przedstawienie aktualnego etosu pracy na Śląsku stało się zadaniem autorki. Wnioski wyciągnięte z tych analiz mogą okazać się przydatne w naukowej analizie innych grup etosowych, a również w analizie etosu pracy w innych społecznościach (lokalnych, zawodowych). Przede wszystkim jednak trzeba sobie odpowiedzieć, czy cel, który postawiła autorka pracy, został zrealizowany, oraz na ile udzielono odpowiedzi na pytania badawcze.

Po pierwsze, ustalono genezę śląskiego etosu pracy i decydujący wpływ czynników zewnętrznych. Głównym z nich był rozwój industrializacji na Górnym Śląsku i wpływ kultury niemieckiej, której etyka pracy doprowadziła do stworzenia na Śląsku kadry zdyscyplinowanych, posłusznych i solidnie pracujących robotników. Istotny był również wpływ Kościoła katolickiego, który przez swoją naukę i działalność wydawniczą przyczynił się do umocnienia tych cech oraz ukształtowania robotników w duchu polskości, propagując jednocześnie te same wartości i normy pracy co niemieccy pracodawcy.

Po drugie, prześledzono wpływ różnych czynników na umocnienie się tego zjawiska w okresie międzywojennym. Oddziaływały tutaj dwa czynniki: zewnętrzny i wewnętrzny. Istotne czynniki zewnętrzne to zadziaływanie prawa „socjologicznego tła” i odmiennosc rodzaju pracy mieszkańców tego regionu oraz poczucie wyższości cywilizacyjnej, jaką posiadali Ślązacy. Drugi czynnik – nie mniej ważny – stanowiła zmiana struktury społecznej i napływ do zawodów inteligenckich ludności z innych części Polski, głównie z byłego zaboru austriackiego. Te dwa czynniki spowodowały, że odmiennosc i jakość wykonywanej pracy wpłynęły na umocnienie się śląskiego etosu pracy. Prześledzono również oddziaływanie innych czynników wewnętrznych na kształtowanie się śląskiego etosu pracy, jak przekaz międzypokoleniowy oraz przekaz wartości pracy w ramach grupy zawodowej. Ważny wpływ na to zjawisko miały również bezrobocie oraz mitologizacja śląskiego etosu pracy. Przeanalizowanie tych czynników pozwoliło na ustalenie spójnej listy cech, charakterystycznych dla śląskiego etosu pracy, i ustalenie zakresu występowania tego zjawiska.

Po trzecie, udało się prześledzić zmiany, jakie zaszły w samym etosie pracy w okresie realnego socjalizmu. Nastąpiło zawłaszczenie części jego cech (praca w przemyśle, pracowitość).

tość, solidność) i wykorzystanie ich przez biurokrację partyjno-państwową do realizacji jej celów politycznych. Kapitał społeczno-kulturowy, jakim był śląski etos pracy, posłużył do odbudowy i rozwoju kraju w całym okresie realnego socjalizmu. Poprzez „zawłaszczenie” części cech, a następnie dodanie innych (zaangażowania ideologicznego) został wykreowany „komunistyczny śląski etos pracy” i nastąpiła „dualizacja” znaczenia śląskiego etosu pracy. Ta ostatnia znalazła odbicie w świadomości mieszkańców Śląska (zarówno Ślązaków, jak i napływowych). Śląski etos pracy został utożsamiony z tymi cechami, jakie wykreowała propaganda komunistyczna. Z drugiej strony udało się ustalić, że pozytywne cechy związane ze śląskim etosem pracy występowały w coraz mniejszym zakresie w pracy zawodowej, a kontynuacja ich miała miejsce głównie w sferze prywatnej – w domu i obejściu. W konkluzji stwierdzono, że w realnym socjalizmie biurokracja partyjno-państwowa przez przedłużanie prosperity epoki industrialnej przedłużyła również funkcjonowanie wykreowanego przez siebie śląskiego etosu pracy, którego modelowym przykładem był górnik. Realizacja „komunistycznego etosu pracy” była więc funkcjonalna w stosunku do władz ówczesnego systemu.

Historyczna analiza śląskiego etosu pracy może posłużyć do podobnych analiz innych grup etosowych (etos chłopski, etos grup zawodowych, etos społeczności lokalnych). Istotne jest tu znalezienie i zaznaczenie wpływu różnych czynników decydujących o genezie grupy i jej trwaniu oraz dokonujących się zmianach. Badania wskazały na istotny wpływ czynników zewnętrznych, szczególnie w realizacji sfery behawioralnej etosu. Obydwa rodzaje czynników, zewnętrzny i wewnętrzny, są niezbędne do trwania grupy etosowej. Analiza historyczna wykazała również, że istotne jest również zwrócenie uwagi na funkcje grupy etosowej, które pełni ona w stosunku do szerszej całości.

Po czwarte, przeanalizowanie w części historycznej genezy i ewolucji śląskiego etosu pracy umożliwiło przeprowadzenie badań i wysunięcie wniosków dotyczących aktualnego etosu pracy w śląskich miejscowościach. Pozwoliło to odpowiedzieć na pytanie, jaki jest aktualny etos pracy w śląskich zbiorowościach i czy występuje kontynuacja cech śląskiego etosu pracy. Punktem wyjścia i podstawą do wyciągnięcia dalszych wniosków z badań empirycznych była analiza struktury społecznej w grupie Ślązaków i w grupie kontrolnej napływowych. Udowodniła ona, że Ślązacy nie stanowią społeczności jednorodnej i homogenicznej. Jest ona zróżnicowana ze względu na wykształcenie i wykonywane zawody. Napływowi w większym stopniu niż sami Ślązacy kontynuują taką cechę śląskiego etosu pracy, jak praca w zawodzie górnika. Ten punkt wyjścia pozwolił z drugiej strony na zanegowanie stereotypowego postrzegania Ślązaków jako tylko wykonujących zawody robotnicze, szczególnie górnicze, a napływowych – jako inteligentów.

Przeprowadzona analiza strukturalna zwróciła uwagę na zjawiska zachodzące w okresie powojennym w społecznościach, które były homogeniczne w swej strukturze klasowo-zawodowej, a zmieniły się w społeczności heterogeniczne. Jest to przyczynek do szerszych refleksji nad zmianami strukturalnymi w społeczeństwie polskim.

Po piąte, ustalono, że pochodzenie regionalne ma wpływ na umieszczanie pracy w systemie wartości. Ślązacy wykazują większe od napływowych przywiązanie do wartości religijnych. Stwierdzono również, że mieszkańcy społeczności śląskich niezależnie od pochodzenia regionalnego akceptują trzy ważne wartości istotne dla etosu pracy: solidność, uczciwość, szacunek do pracodawcy. Jest to ważny prognostyk dla przyszłości regionu. To kapitał społeczno-kulturowy, który powinien być wykorzystany. Na pytanie, czy pochodzenie

regionalne ma wpływ na etos pracy, odpowiedź jest negatywna. Wśród Ślązaków nastąpiło duże zróżnicowanie wartości i norm etosu ze względu na heterogeniczność tej społeczności. Etos pracy i jego zróżnicowanie są zależne głównie od wykształcenia, a następnie wieku. Te dwa podstawowe czynniki wpływają na postrzeganie i realizację wartości oraz norm pracy. Główna linia podziału biegnie pomiędzy wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym, a średnim i wyższym. Sakralny charakter etosu pracy stracił na znaczeniu, chociaż Ślązacy w większym stopniu niż inni wiążą pracę z religią. Odnotowuje się większy udział sprytu jako cechy nowej, nie związanej ze śląskim etosem pracy, ale nie jest to cecha jeszcze tak istotna jak w innych częściach kraju. Pomimo dobrego wykształcenia Ślązacy przywiązują mniejszą wagę do awansu w pracy i bycia konkurencyjnym. Prostą kontynuację wartości i norm śląskiego etosu pracy można dostrzec u średniego pokolenia, które ma w pamięci realizowanie takich wartości przez ojców wykonujących pracę fizyczną. Natomiast w młodym pokoleniu taki obraz śląskiego etosu pracy jest słabszy. Częściej kojarzą go z wizerunkiem wykreowanym przez propagandę komunistyczną. Dlatego na ich aktualny etos pracy w większym stopniu oddziałują warunki gospodarki rynkowej oraz przekazywanie pewnych wartości w trakcie socjalizacji. Pomimo występującego zróżnicowania i braku jednorodności etosu pracy Ślązacy postrzegają siebie w swym stereotypie jako grupę jednorodną. Faktycznie więc u Ślązaków występuje zróżnicowanie ich etosów pracy, a w autostereotypie i stereotypie postrzegają się i są postrzegani jako monolit dzięki cechom związanym z tradycyjnym śląskim etosem pracy.

Wyniki tej części badań wskazują na to, że w związku ze zmianami społeczności z homogenicznych zawodowo na społeczności heterogeniczne nastąpiło również zróżnicowanie etosów pracy. Pochodzenie regionalne odgrywa coraz mniejszą rolę w formowaniu się tego etosu, natomiast znaczenia nabierają czynniki liczące się w całym kraju, jak wykształcenie i wiek.

Zmiany śląskiego etosu pracy i ich wpływ na aktualny etos pracy obrazuje schemat 1(a–d). Ze względu na wyróżnienie czynników wpływających na ewolucję grupy etosowej może być on również przydatny do badań nad innymi grupami etosowymi.

Badania empiryczne dotyczące aktualnego etosu pracy wykazały, że w społecznościach śląskich badani podejmują różne strategie działania, aby dostosować swoją sytuację życiową i zawodową do sytuacji na zmieniającym się rynku pracy. Większość mieszkańców małych

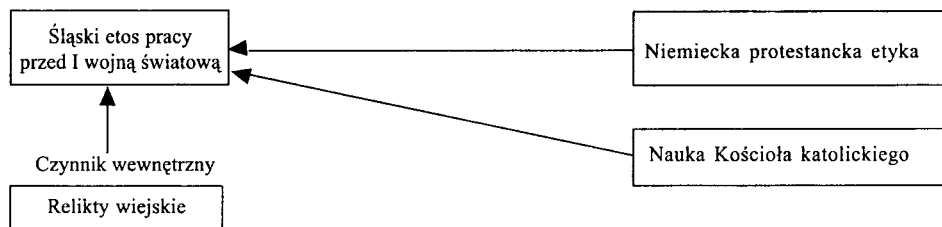
Schemat 1

## Ewolucja śląskiego etosu pracy

## a) Faza I (geneza)

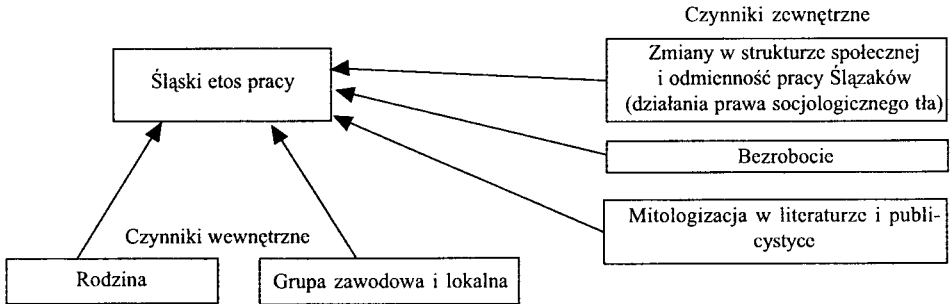
Okres przed I wojną światową

Czynniki zewnętrzne



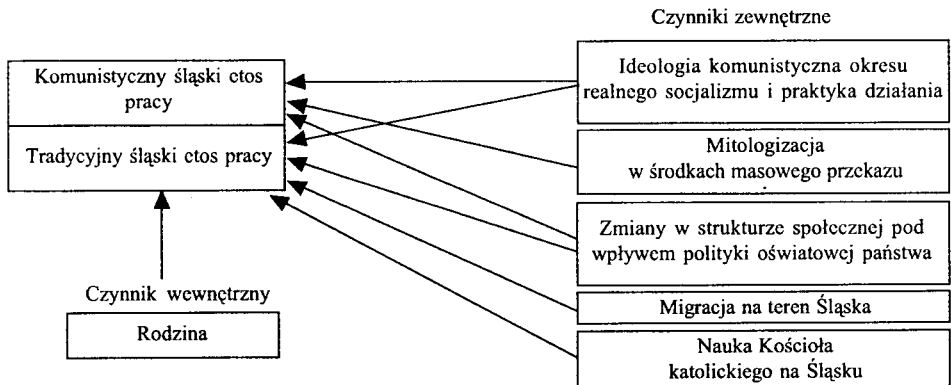
## b) Faza II (kształtowanie się i utrwalenie cech)

Okres międzywojenny

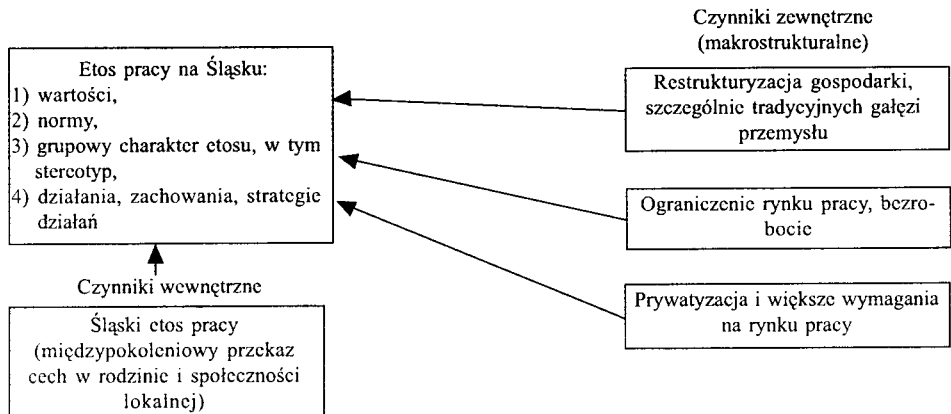


## c) Faza III (dualizacja śląskiego etosu pracy)

Okres od 1945 do 1989 roku



## d) Faza IV (współczesny etos pracy na Śląsku)



Źródło: Opracowanie własne.



śląskich miejscowości postrzega pesymistycznie swój region. Obawiają się restrukturyzacji, zamykania kopalń i utraty pracy. Istnieje jednak wyraźnie zarysowująca się grupa, która dostrzega pozytywne strony zmian. W związku z tym realizowane też są trzy strategie życia zawodowego: aktywna, pasywna i ambiwalentna, zależne głównie od wieku i wykształcenia. Młodzi i dobrze wykształceni badani wykazywali aktywną strategię działania, polegającą na czynnym poszukiwaniu pracy, uwzględniającym nawet możliwość opuszczenia regionu, osoby w średnim wieku ze średnim i wyższym wykształceniem – strategię ambiwalentną, polegającą na pragnieniu pozostania w regionie, ale podwyższania kwalifikacji z myślą o awansie w pracy, osoby z podstawowym i zasadniczym zawodowym wykształceniem, wykonujące zawody robotnicze, w tym górnicy, demonstrowali strategię pasywną. Szczególnie tej ostatniej grupie należy się dobrze przyjrzeć, ponieważ niejako na marginesie badań o etosie pracy rodzą się pewne refleksje. Są to osoby wykazujące instrumentalny stosunek do pracy, doceniające wartości społeczne w pracy. Ich strategia zawodowa to obrona swoich miejsc pracy i przywilejów z nimi związanych oraz przetrwanie do emerytury na swoich stanowiskach. Jednocześnie jest to grupa, w której spora część osób teoretycznie wyjechałaby ze Śląska, gdyby stworzono jej dogodne warunki. Jednak – jak wiadomo – takich warunków nie ma. W grupie „pasywnych” znajdują się Ślązacy, ale w dużej części napływowi, pracownicy kopalń. To właśnie ta grupa jest najgroźniejsza dla przyszłości Śląska. To ich ściągnięto tutaj w latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych z różnych stron Polski, obiecując „śląskie Eldorado” – pieniądze, mieszkania i pewną pracę. To „Eldorado” szybko się skończyło. Teraz są ludźmi niepotrzebnymi. Brak im oparcia w grupie rodzinnej i lokalnej, często są wyizolowani. Dlatego nie należy tej grupy pozostawiać samej sobie. Ale nawet ona w swych strategiach życiowych, tak jak pozostałe grupy, stara się zapewnić przyszłość swoich dzieci, planując uzyskanie przez nich wyższego wykształcenia. Wyższe wykształcenie i praca w dobrze płatnych zawodach dla dzieci to perspektywa dla mieszkańców śląskich społeczności. Śląski etos pracy w swych strategiach działania uległ zasadniczej zmianie, pochodzenie regionalne nie decyduje o podjęciu określonej strategii działań, lecz wykształcenie i wiek. Ślązacy jako grupa bardziej wykształcona wykazują się w większym stopniu niż napływowi strategią aktywną. Starsze i średnie pokolenie Ślązaków wykazuje przywiązanie do miejsca zamieszkania, ale nie pokolenie młodsze. Dla Ślązaków dużą wartość ma wykształcenie, szczególnie wyższe. Pewne cechy śląskiego etosu pracy, jak przypisywanie mniejszej wartości wykształceniu czy przywiązanie do zakładu pracy, wynikały z uwarunkowań zewnętrznych. W sytuacji zmiany tych ostatnich zmieniły się również cenione wartości.

Co jest najistotniejsze? Badania wykazały, że najbardziej obiecującą z punktu widzenia perspektyw Śląska jest grupa młodych mieszkańców społeczności Śląska. Charakteryzuje się posiadaniem w swym systemie wartości i norm takich cech, jak: pracowitość, solidność, uczciwość, szacunek do pracodawcy, nonkonformizm i spryt. W pracy jej członkowie cenią wartości zarówno autoteliczne, do których zaliczają interesującą, rozwijającą osobowość pracę, jak i wartości instrumentalne, tzn. odpowiednie gratyfikacje za odpowiednią pracę. Te cechy stanowią najistotniejsze wartości nowego etosu pracy. Pewien udział w jego tworzeniu ma przekaz międzypokoleniowy śląskiego etosu pracy, jednak często młode pokolenie kojarzy to zjawisko z przemysłem ciężkim i komunistyczną propagandą. Cechy te raczej wymusza gospodarka rynkowa i tworzący się nowy rynek pracy, który wskutek trudności uzyskania dobrej pracy i bezrobocia zmusza młodych do ceniienia wartości i przestrzegania norm pracy. Młode pokolenie cechuje więc etos pracy właściwy nowym

warunkom na rynku pracy. Autorka wykazała, że bardzo istotny wpływ na formowanie się śląskiego etosu pracy mają warunki zewnętrzne. Teraz zaistniały takie warunki makrospołeczne, aby etos pracy mógł być realizowany w sferze behawioralnej, a nie tylko świadomościowej. Również do nich dostosowane są działania tego pokolenia. Restrukturyzacji nie traktuje ono jako zła koniecznego, a jako swoją szansę. W młodych ludziach, ich kapitale społeczno-kulturowym należałoby widzieć przyszłość małych śląskich miejscowości, a także regionu.

Wnioski, jakie autorka pracy sformułowała, skłaniają do refleksji, szczególnie jeśli porówna się postawy wobec pracy w okresie realnego socjalizmu oraz etos pracy, lub raczej jego brak, w społeczeństwie lat osiemdziesiątych. Autorzy piszący w latach osiemdziesiątych o pracy zwracali uwagę na panującą powszechnie demoralizację, niechęć do jej wykonywania, destrukcję jej etosu. Te wnioski dotyczyły zarówno pracowników z długim stażem pracy, jak i młodych. Oto przykład oceny sytuacji dokonanej przez W. Jachera: „Socjalistyczne formy zarządzania doprowadziły do sprzeczności między uznawanym na Śląsku etosem pracy a możliwością jego realizowania. Uwarunkowania zewnętrzne, takie jak: zła organizacja pracy, niewłaściwe kierownictwo, złe oceny pracownika, niegospodarność, nieoszczędność, doprowadziły do upadku etosu pracy, do poczucia jej bezsensu. W województwie katowickim, gdzie przedsiębiorstwa państwowe obejmują 98% produkcji, skala wspomnianej dewiacji jest ogromna. Praktyka pokazuje, wbrew temu, co niektórzy sądzą, że etos pracy jednostek i grup stanowi reakcję na otaczającą rzeczywistość.”<sup>1</sup>

Wskazywano również na rozmycie związku pomiędzy pracą a materialnym standardem egzystencji, na dominację czynnika ideologicznego nad czynnikiem ekonomicznym i merytorycznym w działalności przedsiębiorstw a politycznego nad merytorycznym w ocenie pracowników. Konkludując, autorzy stwierdzili, że istniejący wtedy etos pracy, czy raczej jego brak, może stworzyć realną barierę uniemożliwiającą przejście do społeczeństwa rynkowego: „Posiłkując się metaforycznym określeniem, stwierdzamy, iż stan świadomości ekonomicznej *homo sovieticus* będzie raczej długotrwałą barierą szybkiej transformacji systemu. Znalazła się bowiem ona między nostalgiczną reminiscencją za socjalistycznym państwem opiekuńczym a wyzwaniem procesu transformacji. Racjonalizujący się system pracy likwiduje wprawdzie ideologiczną mediację między samą pracą a jej konsekwencjami, nie jest natomiast w stanie przekształcić natychmiast potocznego myślenia ekonomicznego rodem z socjalizmu.”<sup>2</sup>

Autorzy opisujący pracę w realnym socjalizmie końca lat osiemdziesiątych wskazywali na trudności, które będą udziałem ludzi żyjących w tym systemie, zmuszonych do dostosowywania się do gospodarki rynkowej. Prognozowali, że wiele lat upłynie, zanim powstanie taki nowy etos. Te prognozy były zbyt pesymistyczne. Oczywiście, postkomunistyczna świadomość będzie jeszcze długo udziałem wielu Polaków, w tym również mieszkańców Śląska. Zmiany na tej ziemi już się dokonują. Występują już procesy, które były prognozowane przez M. S. Szczepańskiego kilka lat temu: „Konieczne jest jednocześnie upowszechnienie »nowego etosu pracy« opartego wprawdzie na tradycyjnym szacunku do pracy, lecz propagujące go nowoczesne wzory awansu zawodowego, kariery pracowniczej związanej z najnowszymi

<sup>1</sup> W. Jacher: *Społeczna przestrzeń restrukturyzacji w przedsiębiorstwach województwa katowickiego*. W: *Metodologiczne problemy badań zachowań pracowniczych*. Katowice 1992, s. 19.

<sup>2</sup> B. Klepajczuk: *Etos pracy w przededniu transformacji systemu społecznego*. Szczecin 1995, s. 138.

technologiami i urządzeniami, badaniami naukowymi etc.”<sup>3</sup> Należy sądzić, że badania udowodniły, że pozytywne procesy już się zaczęły na Śląsku. Nie możemy mówić o powielaniu dróg życiowych dzieci, jeśli 80% badanych chce dla nich wyższego wykształcenia. Następuje restytucja pozytywnych wartości związanych z pracą oraz tworzenie się wartości nowych, bardziej odpowiadających gospodarce rynkowej. Młode pokolenie na Śląsku tworzy więc „nowy etos pracy”.

Badania autorki pracy miały za zadanie zbadanie i przedstawienie problematyki śląskiego etosu pracy i współczesnego etosu pracy mieszkańców Śląska. W niektórych zakresach skłaniały one do refleksji ogólnych i wyciągania wniosków ogólnopolskich. Najczęściej badania nie wyczerpują jednak problematyki, podlegają bowiem ograniczeniom, najczęściej finansowym i czasowym. Także w trakcie niniejszych analiz autorka pracy wiele razy wskazywała na nowe ich obszary, godne wnikliwych analiz. Dlatego należałoby wysunąć parę postulatów dotyczących głębszego zbadania problematyki etosu pracy oraz pojawiających się nowych pytań związanych z tym zagadnieniem.

Badania odnosiły się do zbiorowości śląskich, w których oprócz rodowitych Ślązaków mieszkają osoby o mieszanym pochodzeniu regionalnym oraz napływowi. Wynika z nich, że wartości i normy pracy stanowiące konstytutywne cechy etosu nie są zależne od pochodzenia regionalnego, a głównie od wykształcenia oraz rodzaju wykonywanej pracy. Wskazane byłoby przeprowadzenie badań w innych zbiorowościach, aby stwierdzić, na ile dla różnych grup wykształcenia wspólne są pewne wartości i normy pracy, czy występują między nimi różnice międzyregionalne. Ponieważ od poziomu osiągniętego wykształcenia zależy wybór wartości, pojawia się następne pytanie: Czy w sytuacji upowszechnienia się wykształcenia wyższego ów etos pracy się zmienia?

Drugim ważnym problemem, który został zasygnalizowany, ale nie do końca zbadany, jest kształtujący się nowy etos pracy młodego pokolenia na Śląsku. Podstawowe zadanie stojące przed badaczem to przeprowadzenie badań na większej próbie młodych ludzi. Można by wtedy zapytać, jakie są wspólne wartości etosu pracy młodego pokolenia na Śląsku, czy występują różnicowania, jakie są ich ewentualne przyczyny. I o to, co najważniejsze: Na ile tworzący się nowy etos jest wartością całego młodego pokolenia, któremu przyszło żyć w warunkach gospodarki rynkowej? Co jest specyficznego w tym etosie dla Śląska?

Badania nie miały celów praktycznych, ale również o nich należy wspomnieć. Dokonująca się restrukturyzacja województwa katowickiego, szczególnie górnictwa, wykazuje, że w tej sferze jest wielu ludzi zbędnych, często kontestatorów, co wyraziście ukazują media. Natomiast nie informowano do tej pory, że oprócz tej grupy kontestujących ludzi, związanych ze starym przemysłem, pojawiła się grupa młodych, która jest istotnym kapitałem społecznym tego regionu. Wraz z wymianą generacyjną kapitał, jaki stanowi dobrze wykształcona, o wysokim etosie pracy kadra, będzie się powiększał. Wskazane byłoby, aby przyszli inwestorzy uwzględnili go w swoich planach, ponieważ jest on ważniejszy dla sukcesu przedsięwzięcia niż najnowocześniejsze technologie.

<sup>3</sup> M. S. Szczepański: *Opel z górniczym pióropuszem*. Katowice 1997, s. 45.

## Bibliografia

### Bibliografia ogólna

- Adler A.: *The Value Concept in Sociology*. „American Journal of Sociology” 1956, No. 3.
- Aleksandrowicz J.: *Studia medyczne a etos zawodu lekarza*. Kraków 1987.
- Arystoteles: *Etyka nikomachejska*. Warszawa 1982.
- Arystoteles: *Polityka*. Warszawa 1964.
- Augustyniak-Kopka J.: *O społecznych uwarunkowaniach postrzegania moralnego*. Łódź 1994.
- Baradziej J.: *Ethos w perspektywie sporu o ład i nie-ład w życiu zbiorowym*. W: *Rozważania o tradycji i etosie*. Red. J. Boćkowski, J. Baradziej. Kraków 1998.
- Bartel S.: *Realizacja wartości „pracowitość” a samowiedza i doświadczenie wychowawcze młodzieży*. Białystok 1996.
- Bartnik Cz.: *Eschatologia pracy ludzkiej*. W: *Człowiek i praca*. Red. J. Wołoski. Warszawa 1979.
- Bauman Z.: *Działanie społeczne*. W: *Encyklopedia socjologii*. Warszawa 1999.
- Beck U.: *A Global Prospect: Beyond the Work Society*. „Global Focus” 2000, Vol. 12(1).
- Beck U.: *Risk Society. Toward a New Modernity*. Frankfurt am Main 1986.
- Beck U.: *Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft*. Frankfurt–New York 1999.
- Bendix R.: *Max Weber. Portret uczzonego*. Warszawa 1975.
- Bereziński M.: *Encyklopedia organizacji i zarządzania*. Warszawa 1981.
- Borowska T.: *Inicjatywa czy solidna uczciwa praca – ważne problemy w wychowaniu polskiej młodzieży*. W: *Wychowanie wobec wartości pracy*. Red. T. Borowska, ks. J. Gajda. Opole 1994.
- Buckenham M.: *Socialization and Personal Change – a Personal Construct Psychology Approach*. „Journal of Advanced Nursing” 1998, No. 4.
- Bugiel J., Burkiewicz M., Haber L. H., Pawnik W.: *Praca jako wartość w świadomości załogi przedsiębiorstwa przemysłowego*. Kraków 1990.
- Bukowski K.: *Etos młodości*. Wrocław 1991.
- Burke R. J., McKeen C. A.: *Do Women at the Top Make a Difference?* „Human Relation” 1996, No. 8.
- Campanella T.: *Miasto słońca*. Wrocław 1953.
- Chenu M. D.: *Ku powszechnej cywilizacji pracy*. Warszawa 1963.

- Chrobak T.: *Etos chłopski w programach stronnictw ludowych*. Rzeszów 1992.
- Clark R., Krepes J.: *Sex, Age and Work. The Changing Composition of the Labor Force*. Baltimore–London 1975.
- Crawford S.: *Technical Workers in an Advanced Society. The Work, Careers and Politics of French Engineers*. Cambridge 1989.
- Człowiek i praca. Red. W. Jacher. Opole 1979.
- Depinay Cl.: *Beyond the Antinomy – Work Versus Leisure – the Process of Cultural Mutation in Industrial Societies During the 20<sup>th</sup> Century*. „International Sociology” 1992, No. 4.
- Derczyński W., Falkowska M.: *Praca i bezrobocie*. W: *Nowa rzeczywistość. Oceny i opinie 1989–1999*. Red. K. Zagórski, M. Strzeszewski. Warszawa 2000.
- Dinnerstein M.: *Women Between Two Worlds: Midlife Reflections on Work and Family*. Philadelphia 1992.
- Dobrowolska D.: *Praca w życiu człowieka*. Warszawa 1980.
- Dobrowolska D.: *Studia nad znaczeniem pracy dla człowieka*. Wrocław 1974.
- Dobrowolska D.: *Wartość pracy dla jednostki w środowisku przemysłowym*. Warszawa 1984.
- Dobrowolska D.: *Zróżnicowanie społeczno-zawodowe a stosunek do pracy*. Warszawa 1983.
- Dose J. J.: *Work Values: An Integrative Framework and Illustrative Application to Organizational Socialization*. „Journal of Occupational Psychology” 1997, Vol. 70.
- Duraj D.: *Etos pracy w perspektywie sprywatyzowanej gospodarki*. „Humanizacja Pracy” 1991, nr 1–3.
- Durkheim E.: *O podziale pracy społecznej*. Warszawa 1999.
- Elizur D.: *Work Values and Commitment*. „International Journal of Manpower” 1996, Vol. 17.
- Etos pracy kobiety*. Red. M. Kamińska. Warszawa 1989.
- Etos pracy rolnika*. Red. A. Chojnowski. Warszawa 1989.
- Falkowska M.: *Hierarchia zawodów i czynniki życiowego sukcesu*. W: *Nowa rzeczywistość. Oceny i opinie 1989–1999*. Warszawa 2000.
- Fedyszak-Radziejowska B.: *Etos pracy rolnika. Modele społeczne i rzeczywistość*. Warszawa 1992.
- Fukuyama F.: *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu*. Warszawa–Wrocław 1997.
- Galinsky E., Bond J. T., Friedman D. E.: *The Role of Employers in Addressing the Needs of Employed Parents*. „Journal of Social Issues” 1966, No. 3.
- Gałdziński Z.: *Etos pracy – niektóre przyczyny i przejawy jego kryzysu w Polsce*. W: *Praca nad pracą*. [Kongres pracy we Wrocławiu]. Opr. G. Balkowska. Wrocław 1996.
- George J. M., Jones G. R.: *Experiencing Work: Attitudes and Moods*. „Human Relations” 1997, No. 4.
- Giddens A.: *Introduction*. In: M. Weber: *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. London–New York 1994.
- Giza-Poleszczuk A., Marody M.: *Strategie i system. Polacy w obliczu zmiany społecznej*. Warszawa 2000.
- Gliński B., Kuc B. R., Szczepanowski P.: *Zarządzanie strategiczne. Geneza. Rozwój. Priorytety*. Warszawa 1996.
- Gliński P.: *Fucha, układy, praca na lewo*. W: *Praca i uczciwość*. Red. A. Pawełczyńska. Warszawa 1992.
- Goćkowski J.: *Ethos profesjonalny ludzi nauki*. W: *Socjologia nauki. Zarys problematyki*. Red. Z. Krawczyk. Warszawa 1990.
- Goćkowski J.: *Perspektywa etosowa w socjologii nauki*. W: *Modele nauki*. Red. J. Goćkowski, M. Sikowa. Poznań 1993.
- Gorzela G.: *Historia – transformacja – przyszłość. Szkic o strukturze polskiej przestrzeni i jej zmianach. Rozwój, region, społeczeństwo*. Red. G. Gorzela, M. S. Szczepański, T. Zarzycki. Warszawa–Katowice 1999.

- Górska M.: *Człowiek i jego praca. Opinie i postawy robotników*. Warszawa 1977.
- Górska M.: *Robotnicy o swojej pracy*. Warszawa 1978.
- Grad J.: *Etos*. W: *Słownik etnologiczny. Pojęcia ogólne*. Red. Z. Staszczak. Warszawa-Poznań 1987.
- Herbut J.: *Etos*. W: *Leksykon filozofii klasycznej*. Red. J. Herbut. Lublin 1997.
- Hirszel K.: *Robotnicy i inżynierowie. Postawy wobec pracy i wybranych wartości społecznych*. Warszawa 1983.
- Holstein-Beck M.: *Szkice o pracy*. Warszawa 1984.
- Hume D.: *Traktat o naturze ludzkiej*. Warszawa 1954.
- Ide T. R., Cordell A. J.: *Automating Work*. „Society” 1994, Vol. 31, No. 6.
- Inglehart R.: *The Silent Revolution: Changing Values and Political Systems Among Western Republics*. Princeton 1977.
- Inglehart R., Basanez M., Moreno A.: *Human Values and Beliefs: a Cross-cultural Sourcebook. Political, Religious, Sexual and Economic Norms in 43 Societies: Findings from the 1990–1993 World Values Survey*. Michigan 1998.
- Jacher W.: *Typologia pracy ludzkiej*. „Studia Theologica Varsoviensia” 1969, nr 1.
- Jacher W.: *Koncepcja pracy ludzkiej w ujęciu św. Tomasza z Akwinu*. „Śląskie Studia Historyczno-Teologiczne” 1970, nr 3.
- Jacher W.: *Radość i trud jako skutki psychofizyczne pracy ludzkiej w nauce św. Tomasza z Akwinu*. „Studia Theologica Varsoviensia” 1973, nr 2.
- Jak pracuje człowiek? Z badań polskich psychologów, socjologów i ekonomistów*. Red. B. Biegeleisen-Zelazowski. Warszawa 1961.
- Jałowiecki S.: *Struktura systemu wartości*. Warszawa 1978.
- Jan Paweł II: *Laborem exercens*. Warszawa 1981.
- Januszek H., Sikora J.: *Socjologia pracy*. Poznań 1996.
- Jarosińska M.: *Przystosowanie młodzieży robotniczej do pierwszej pracy*. Warszawa 1975.
- Jones H. B. jr.: *The Protestant Ethic: Weber's Model and the Empirical Literature*. „Human Relations” 1997, No. 7.
- Kapiszewski A.: *Stereotyp Amerykanów polskiego pochodzenia*. Wrocław 1978.
- Klages H.: *Wertorientierungen im Wandel. Rückblick, Gegenwartsanalyse, Prognosen*. Frankfurt-New York 1984.
- Klepajczuk B.: *Etos pracy w przededniu transformacji systemu społecznego*. Szczecin 1995.
- Kluckhohn C.: *Values and Value Orientations in the Theory of Action. An Exploration in Definition and Classification*. In: *Toward a General Theory of Action*. Eds. T. Parsons, E. Shils. New York 1962.
- Kojder A.: *Norma społeczna*. W: *Encyklopedia socjologii*. Warszawa 1999.
- Kostrowicka J., Landau Z., Tomaszewski J.: *Historia gospodarcza Polski XIX i XX wieku*. Warszawa 1966.
- Kotarbiński T.: *Traktat o dobrej robocie*. Warszawa 1982.
- Kowalewska S.: *Humanizacja pracy*. Warszawa 1971.
- Kowalewska S.: *Przysposobienie do pracy w przemyśle: z zagadnień kultury pracy*. Wrocław 1966.
- Kozek W.: *Praca w warunkach zmian rynkowych*. Warszawa 1994.
- Krasnodębska A.: *Orientacje aksjologiczne młodzieży akademickiej. Z badań nad studentami uczelni opolskich*. Opole 1997.
- Krasnodębska A.: *Praca jako wartość w opiniach i ocenach opolskiej młodzieży akademickiej*. W: *Młodzież jako przedmiot badań naukowych*. Red. J. Górniewicz. Olsztyn 1999.
- Kreps J., Clark R.: *Sex, Age and Work. The Changing Composition of the Labor Force*. Baltimore-London 1975.
- Lange O.: *Społeczny charakter reprodukcji*. „Ekonomista” 1962, nr 1.
- Lange O.: *Ekonomia polityczna*. T. 1–2. Warszawa 1978.

- Leksykon filozofii klasycznej*. Red. J. Herbut. Lublin 1997.
- Leśniak K.: *Platon*. Warszawa 1968.
- Lippman W.: *Public Opinion*. New York 1938.
- Lipset S. M.: *The Work Ethic – Then and Now*. „Public Interest” 1992, Vol. 98.
- Locke J.: *Rozważania dotyczące rozumu ludzkiego*. Warszawa 1955.
- Mała encyklopedia ekonomiczna*. Warszawa 1974.
- Mały słownik terminów i pojęć filozoficznych*. Warszawa 1983.
- Mann M.: *The Sources of Social Power*. Vol. 1. Cambridge 1986.
- Mariański J.: *Etos pracy – rozpad i szanse rekonstrukcji*. W: *Praca nad pracą*. [Kongres pracy we Wrocławiu]. Opr. G. Bałkowska. Wrocław 1996.
- Mariański J.: *Etos pracy bezrobotnych*. Lublin 1994.
- Mariański J.: *Wartości religijne i moralne młodych Polaków*. Warszawa 1991.
- Mariański J.: *Wprowadzenie do socjologii moralności*. Lublin 1989.
- Marini M. M., Fan P. L., Beutel M. A.: *Gender and Job Values*. „Sociology of Education” 1996, No. 1.
- Marks K.: *Kapitał*. Warszawa 1970.
- Marschal: *In Search of the Spirit of Capitalism*. London 1982.
- Martin H. P., Schuman H.: *Pułapka globalizacji. Atak na demokrację i dobrobyt*. Wrocław 2000.
- Matejko A.: *Socjologia zakładu pracy*. Warszawa 1961.
- Matejko A.: *Praca i koleżeństwo*. Warszawa 1963.
- Matejko A.: *Socjologia pracy. System społeczny zakładu pracy*. Warszawa 1968.
- Matejko A.: *Wież i konflikt w zakładzie pracy*. Warszawa 1969.
- Mądrzycki T.: *Deformacje w spostrzeganiu ludzi*. Warszawa 1986.
- Metodologiczne problemy badań zachowań pracowników*. Red. W. Jacher. Katowice 1992.
- Metodologiczne problemy socjologii pracy*. Red. W. Jacher. Katowice 1987.
- Meulemann H.: *Arbeit und Selbstverwirklichung in Balance*. In: *Wertewandel in Deutschland und Frankreich*. Hrsg. R. Kochler, J. Schild. Opladen 1998.
- Michalczyk T.: *Zagrożenia wartości pracy*. „Studia Socjologiczne” 1988, nr 2.
- Misztal M.: *Problematyka wartości w socjologii*. Warszawa 1980.
- Młodzi robotnicy. Kwalifikacje, postawy, aspiracje*. Red. W. Wesołowski. Warszawa 1975.
- More T.: *Utopia*. Warszawa 1954.
- Noelle-Neumann E., Strumpel B.: *Macht Arbeit krank? Macht Arbeit glücklich? Eine Aktuelle Kontroverse*. München–Zürich 1985.
- Olechnicki K., Zątecki P.: *Słownik socjologiczny*. Toruń 1997.
- Orłowski H.: *Polnische Wirtschaft. Nowoczesny niemiecki dyskurs o Polsce*. Olsztyn 1998.
- Ossowska M.: *Ethos rycerski i jego odmiany*. Warszawa 1986.
- Ossowska M.: *Moralność mieszczańska*. Wrocław 1985.
- Ossowska M.: *Socjologia moralności*. Wrocław 1985.
- Ossowski S.: *Dziela*. T. 3. *Z zagadnień psychologii społecznej*. Warszawa 1967.
- Pacholski M., Słaboń A.: *Słownik pojęć socjologicznych*. Kraków 1997.
- Pańkowska M.: *Pojęcie i charakterystyki telepracy*. „Humanizacja Pracy” 1999, nr 1.
- Parsons T.: *Szkie z teorii socjologicznej*. Warszawa 1972.
- Parsons T.: *Structure of Social Action*. Glencoe 1961.
- Piechowski J.: *Prorok czy dyktator*. Katowice 1988.
- Platon: *Państwo*. Warszawa 1958.
- Poleszczuk J.: *Praca w systemie gospodarki planowej*. W: *Co nam zostało z tych lat?* Red. M. Marody. Londyn 1991.
- Praca i uczciwość*. Red. A. Pawełczyńska. Warszawa 1997.
- Prawda M.: *Cykl życia jednostki a wartość pracy*. Wrocław 1987.
- Problemy teoretyczne i metodologiczne badań stylu życia*. Red. A. Siciński. Warszawa 1980.

- Pszczółowski T.: *Praca ludzka*. Warszawa 1966.
- Ray L.: *The Protestant Ethic Debate*. In: *Classic Disputes in Sociology*. Eds. R. J. Anderson, J. A. Hughes, W. W. Sharrock. London 1987.
- Religia a obcość*. Red. E. Nowicka. Kraków 1991.
- Ricardo D.: *Zasady ekonomii politycznej i opodatkowania*. Warszawa 1957.
- Riffault H.: *Arbeitswerte in Deutschland und Frankreich*. In: *Wertewandel in Deutschland und Frankreich*. Hrsg. R. Kochler, J. Schild. Opladen 1998.
- Robotycki Cz.: *Ethos jako kategoria opisowa*. W: *Rozważania o tradycji i etosie*. Red. J. Goćkowski, J. Baradziej. Kraków 1998.
- Rubin H.: *Understanding the Ethos of Community-Based Development – Ethnographic Description for Public Administrators*. „Public Administration Review” 1993, No. 5.
- Sagie A., Elizur D., Kozlowsky M.: *Work Values – A Theoretical Overview and Model of Their Effects*. „Journal of Organizational Behaviour” 1996, Vol. 17.
- Saint-Simon C. H.: *Pisma wybrane*. T. 2. Warszawa 1968.
- Sarapata A.: *Praca robotnika*. Warszawa 1986.
- Sarason S. B.: *Work, Aging and Social Change. Professionals and the One Life – One Career Imperative*. London 1977.
- Schaff A.: *Stereotypy a działanie ludzkie*. Warszawa 1981.
- Scheller M.: *Pisma z antropologii filozoficznej i teorii wiedzy*. Warszawa 1987.
- Schmidtchen G.: *Lebenssinn und Arbeitswelt. Orientierung im unternehmen*. Gutersloh 1996.
- Shelton B. A.: *Women, Men and Time. Gender Differences in Paid Work, Housework and Leisure*. Westport 1992.
- Sikora A.: *Saint Simon*. Warszawa 1991.
- Siroic Z.: *Praca w przemyśle jutra*. „Humanizacja Pracy” 1998, nr 1–2.
- Słownik etnologiczny. Pojęcia ogólne*. Red. Z. Staszczak. Warszawa–Poznań 1987.
- Słownik katolickiej nauki społecznej*. Red. W. Piwowarski. Warszawa 1993.
- Smith A.: *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*. Warszawa 1954.
- Sokołowski L.: *Ethos – próba analizy pojęcia*. „Kultura i Społeczeństwo” 1979, nr 1–2.
- Spółeczna klasyfikacja zawodów*. Oprac. M. Pohoski, K. Słomczyński. Warszawa 1978.
- Standaryzacja zmiennych socjologicznych*. T. 1. Warszawa 1974.
- Strzezińska H., Walicki R., Wróblewski S.: *Praca jako wartość w świadomości pracowników przemysłu*. Warszawa 1986.
- Strzeszewski Cz.: *Praca ludzka*. Lublin 1978.
- Sufin Z., Wesołowski W.: *Miejsce pracy w hierarchii wartości*. „Kultura i Społeczeństwo” 1963, nr 4.
- Sulima R.: *Słowo i etos*. Kraków 1992.
- Systemy wartości w środowisku pracy*. Red. X. Gliszczynska. Warszawa 1982.
- Szacki J.: *Durkheim*. Warszawa 1964.
- Szawiel T.: *Etos*. W: *Encyklopedia socjologii*. Warszawa 1998.
- Szawiel T.: *Etos i szansa*. „Kultura i Społeczeństwo” 1991, nr 2.
- Szawiel T.: *Struktura społeczna i postawy a grupy etosowe*. „Studia Socjologiczne” 1982, nr 1–2.
- Szczepański J.: *Socjologia. Rozwój problematyki i metod*. Warszawa 1969.
- Szczepański J.: *Socjologiczne zagadnienia wyższego wykształcenia*. Warszawa 1963.
- Szczepański J.: *Uwagi o przedmiocie i zadaniach socjologii pracy*. W: *Jak pracuje człowiek. Z badań polskich psychologów, socjologów i ekonomistów*. Red. Komitet. Warszawa 1961.
- Św. Augustyn: *O państwie Bożym*. Warszawa 1977.
- Św. Tomasz: *Suma teologiczna*. T. 6–7. London 1980.
- Świerzawski W.: *Etos prawnika*. Sandomierz 1996.
- Święcicki A.: *Z badań nad stanem polskiego etosu*. W: *Teologia moralna w obliczu aktualnego stanu etosu polskiego*. Kraków 1977.



- Tarkowska E., Tarkowski J.: „*Amoralny familizm*”, czyli o dezintegracji społecznej lat osiemdziesiątych. W: *Grupy i więzi w systemie monocentrycznym*. Red. E. Wnuk-Lipiński. Warszawa 1990.
- Tarkowski A.: *Etos*. W: *Słownik katolickiej nauki społecznej*. Red. W. Piwowarski. Łódź 1993.
- Tillman H. J.: *Teorie socjalizacji. Społeczność, instytucje, upodmiotowienie*. Warszawa 1996.
- Tischner J.: *Etyka solidarności oraz „homo sovieticus”*. Kraków 1992.
- Tischner J.: *Marksizm a teoria osobowości*. „Znak” 1976, nr 5.
- Tischner J.: *Myślenie o etosie społecznym*. „Znak” 1980, nr 3.
- Tischner J.: *Myślenie według wartości*. Kraków 1993.
- Tofler A.: *Trzecia fala*. Warszawa 1986.
- Walczak-Duraj D.: *Ideologiczne i instytucjonalne uwarunkowania etosu pracy klasy robotniczej*. Łódź 1988.
- Walczak-Duraj D.: *Doświadczenie pracy w procesie transformacji*. W: *Strategie adaptacyjne społeczeństwa polskiego*. Red. J. Kulpińska, A. Pilchowski. Łódź 1996.
- Wartość pracy zawodowej*. Red. J. Szefer-Timoszenko. Katowice 1978.
- Weber M.: *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*. Lublin 1994.
- Weber M.: *The Theory of Social and Economic Organization*. London 1964.
- Wiedza o pracy ludzkiej*. Red. B. Bigeleisen-Żelazowski. Warszawa 1961.
- Wilska-Duszyńska B.: *Rozważania o naturze stereotypów*. „Studia Socjologiczne” 1971, nr 3.
- Witek S.: *Etos*. W: *Encyklopedia katolicka*. Red. R. Łukaszczuk, L. Bieńkowski, F. Gryglewicz. T. 4. Lublin 1983.
- Wojciechowska-Miszalska A.: *System wartości i aspiracje życiowe*. W: *Młoda generacja w społeczeństwie polskim w momencie przełomu formacyjnego*. Łódź 1991.
- Wrochno K.: *Problemy pracy kobiet*. Warszawa 1971.
- Wyszyński S.: *Duch pracy ludzkiej*. Warszawa 1957.
- Yaar E. Y.: *Economic Culture in Post-industrial Society: Orientation Toward Growth, Work and Technology*. „International Sociology” 1987, No. 3.
- Zbiorowości i społeczności lokalne. Gotowość i adaptacja do zmian*. Red. A. Cybula, M. Szczepański. Tychy 1999.
- Ziółkowski M.: „Człowiek pracy” Floriana Znanieckiego a problem społecznych warunków kształtowania osobowości twórczej. W: *Człowiek i społeczeństwo. Zagadnienia pracy ludzkiej*. Poznań 1984.
- Znamierowski Cz.: *Rozważania wstępne do nauki o moralności i prawie*. Warszawa 1967.
- Znaniecki F.: *Ludzie teraźniejsi a cywilizacja przyszłości*. Warszawa 1974.
- Źródła do dziejów klasy robotniczej na ziemiach polskich*. Red. N. Gąsiorowska-Grabowska. T. 2. Warszawa 1962.

## Bibliografia śląska

- Adamski F.: *Hutnik i jego rodzina*. W: „Górnśląskie Studia Socjologiczne”. Red. P. Rybicki. T. 3. Katowice 1966.
- Analiza i ocena przebiegu procesu restrukturyzacji zatrudnienia górnictwa węgla kamiennego w latach 1990–1997*. Katowice 1998.
- Balicki J., Moykowski S.: *Mówią wieki*. Cz. 4. Lwów 1936.
- Baniewicz E.: *Kazimierz Kutz. Z dołu widać inaczej*. Warszawa 1994.

- Barcik A.: *Prestiż zawodów w świadomości społecznej mieszkańców regionu górnośląskiego*. W: *Przemiany społeczno-zawodowe w regionie górnośląskim*. Red. J. Wódz. Katowice 1988.
- Bartoszek A., Gruszczyński L.: *Województwo katowickie '96. Obraz życia i jego warunków w świadomości mieszkańców. Raport o rozwoju społecznym*. Katowice 1996.
- Bartoszek A.: *Środowisko pracy a rozwój zawodowy i osobowość pracowników przemysłu*. W: *Społeczność zakładu pracy*. Red. W. Jacher. Katowice 1997.
- Biały F.: *Górnośląski Związek Przemysłowców Górniczo-Hutniczych (1854–1914)*. Katowice 1963.
- Błaszczak M., Błasiak W., Nawrocki T.: *Górny Śląsk. Szczególny przypadek kulturowy*. Kielce 1990.
- Boda-Krężel Z.: *Niemiecka lista narodowościowa na Górnym Śląsku w latach 1941–1945*. „Zaranie Śląskie” 1969, nr 3.
- Bożek A.: *Pamiętniki*. Katowice 1957.
- Budzyńska E.: *Odniesienie do rodziny i pracy w autostereotypie katowiczana*. W: *Rodzina: język – tradycja – tożsamość. Śląsk w badaniach językoznawczych: badanie pogranicza języko-wo-kulturowego polsko-czeskiego*. Red. I. Nowakowska-Kempna. T. 3. Katowice 1997.
- Budzyńska E.: *Stereotypy i autostereotypy mieszkańców Katowic*. W: *Katowice. Miasto i jego mieszkańcy*. Red. W. Świątkiewicz. Katowice 1995.
- Budzyńska E.: *Struktura rodziny mieszkańców Katowic*. W: *Katowice. Miasto i jego mieszkańcy*. Red. W. Świątkiewicz. Katowice 1995.
- Bukowska-Floreńska I.: *Społeczno-kulturowe funkcje tradycji w społecznościach industrialnych Górnego Śląska*. Katowice 1987.
- Burzyński J.: *Aspiracje edukacyjne – międzygeneracyjne podobieństwa i różnice*. W: *Rodzina wobec wartości. Socjologiczne studium rodzin wielkomiejskich na przykładzie Katowic*. Red. E. Budzyńska, J. Burzyński, A. Niesporek, W. Świątkiewicz. Katowice 1999.
- Burzyński J.: *Wzory ruchliwości międzypokoleniowej w aglomeracji wielkomiejskiej*. W: *Katowice. Miasto i jego mieszkańcy*. Red. W. Świątkiewicz. Katowice 1995.
- Chałasiński J.: *Antagonizm polsko-niemiecki w osadzie fabrycznej „Kopalnia” na Górnym Śląsku*. Warszawa 1935.
- Dutkiewicz H.: *Małżeństwa mieszane w czterech miastach GOP-u jako wskaźnik integracji społecznej*. Katowice 1968.
- Frąckiewicz L.: *Starzy robotnicy na Śląsku*. Warszawa 1974.
- Goethel F.: *Katowice. Portret kultury*. W: *Z czarnego kraju. Górny Śląsk w reportażu międzywojennym*. Oprac. W. Janota. Katowice 1981.
- Gojawczyńska P.: *Ziemia Elżbiety*. Warszawa 1977.
- Górnicy górnośląscy. *Ludzie zbledni, ludzie luźni?* Red. M. S. Szczepański. Katowice 1993.
- Górnicy wobec wyzwań restrukturyzacji. Red. K. Wódz. Katowice 1997.
- Górnikowska-Zwolak E.: *Szkic do portretu Ślązaczki*. Katowice 2000.
- Grudniewska M., Kallus B.: *Kopalnia „Murcki” na przestrzeni dziejów 1657–1997*. Katowice 1999.
- Grzyb M.: *Narodowościowo-polityczne aspekty przemian stosunków własnościowych i kadrowych w górnośląskim przemyśle w latach 1922–1939*. Katowice 1978.
- H. K.: *Biedaszyby*. W: *Z czarnego kraju. Górny Śląsk w reportażu międzywojennym*. Oprac. W. Janota. Katowice 1981.
- Historia Śląska*. Red. S. Michalkiewicz. T. 2. Cz. 1. Wrocław 1976.
- Historia Śląska*. Red. S. Michalkiewicz. T. 3. Cz. 1. Wrocław 1976.
- Historia Śląska*. Red. S. Michalkiewicz. T. 3. Cz. 2. Wrocław 1985.
- Hrebenda A.: *Górnośląska klasa robotnicza w latach międzywojennych 1922–1939*. Katowice 1979.
- Hrebenda A., Wódz J.: *Życie codzienne bezrobotnych w regionie Górnego Śląska*. Warszawa 1992.
- Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa*. Nr 2. GUS, Warszawa 1999.

- Informator dla kandydatów do pracy w kopalniach*. Katowice 1972.
- Jacher W.: *Etos górnika polskiego*. „Kwartalnik Opolski” 1989, nr 2.
- Jacher W.: *Praca i kultura – refleksje socjologiczne*. „Zaranie Śląskie” 1980, nr 1.
- Jacher W.: *Refleksje socjologiczne o etosie górnika polskiego*. W: „Górnośląskie Studia Socjologiczne”. Red. W. Mrozek. T. 16. Katowice 1984.
- Jak się żyło i jak się żyje Ślązakowi na Śląsku? Z Pawłem Rakoczem rozmawia Jacek Wódz*. Katowice 1996.
- Jaros J.: *Historia górnictwa węglowego w Polsce Ludowej (1945–1970)*. Warszawa–Kraków 1973.
- Jaros J.: *Historia górnictwa węglowego w Zagłębiu Górnośląskim do 1914 roku*. Wrocław 1965.
- Jaros J.: *Historia górnictwa węglowego w Zagłębiu Górnośląskim w latach 1914–1939*. Katowice–Kraków 1969.
- Jezierska J.: *Struktura społeczno-zawodowa województwa śląskiego w 1931 r.* „Zaranie Śląskie” 1965, nr 1.
- Jonca K.: *Polityka socjalna Niemiec w przemyśle ciężkim Górnego Śląska 1871–1914*. Katowice 1966.
- Kalendarz górniczy Kopalni „Bolesław Śmiały”*. Red. Kolegium. Łaziska Górne 1989.
- Katowice. *Miasto i jego mieszkańcy*. Red. W. Świątkiewicz. Katowice 1995.
- Kłosek E.: „Swoi” i „obcy” na Górnym Śląsku od 1945 roku. Wrocław 1994.
- Kokot J.: *Przemiany gospodarcze na Śląsku w latach 1945–1955*. Opole 1966.
- Kopeć E.: „My i oni” na Górnym Śląsku (1918–1939). Katowice 1983.
- Kopeć T.: *Miasto bezrobotnych*. W: *Z czarnego kraju. Górny Śląsk w reportażu międzywojennym*. Oprac. W. Janota. Katowice 1981.
- Kossak-Szczucka Z.: *Nieznany kraj*. Warszawa 1932.
- Kossak-Szczucka Z.: *W kraju pracy*. W: *Z czarnego kraju. Górny Śląsk w reportażu międzywojennym*. Oprac. W. Janota. Katowice 1981.
- Kultura Górnego Śląska i Zagłębia. Studia i szkice*. Katowice 1982.
- Kutz K.: *Scenariusze śląskie*. Katowice 1995.
- Ligęza J., Żywirska M.: *Zarys kultury górniczej*. Katowice 1964.
- Ludzie dobrej roboty. Z doświadczeń katowickiej wojewódzkiej organizacji partyjnej*. Red. J. Kantyka. Warszawa 1978.
- Lutman R.: *Oblicze Śląska*. „Strażnica Zachodnia” 1937, nr 1.
- Lutosławski W.: *Moja praca na Śląsku*. „Zaranie Śląskie” 1932, nr 3.
- Metodologiczne problemy badań zachowań pracowników*. Red. W. Jacher. Katowice 1992.
- Metodologiczne problemy socjologii pracy*. Red. W. Jacher. Katowice 1987.
- Miarka K.: *Głos wołającego na puszczy górnośląskiej*. Katowice 1984.
- Michalkiewicz S.: *Przemysł i robotnicy na Śląsku*. Katowice 1984.
- Morcinek G.: *Biedaszyby na Śląsku*. W: *Z czarnego kraju. Górny Śląsk w reportażu międzywojennym*. Oprac. W. Janota. Katowice 1981.
- Morcinek G.: *W kopalni*. W: *Z czarnego kraju. Górny Śląsk w reportażu międzywojennym*. Oprac. W. Janota. Katowice 1981.
- Morcinek G.: *Wyrąbany chodnik*. Cieszyn 1947.
- Mrozek W.: *Górnośląska rodzina robotnicza w procesie przeobrażeń*. Katowice 1987.
- Mrozek W.: *Pochodzenie regionalne jako wartość a niektóre elementy stylu życia rodzin w regionie górnośląskim*. W: *Wartości a style życia rodzin*. Red. W. Świątkiewicz. Katowice 1992.
- Mrozek W.: *Problemy socjologiczne województwa katowickiego*. Katowice 1972.
- Mrozek W.: *Rodzina górnicza. Przekształcenia społeczne w górnośląskim środowisku górniczym*. W: „Górnośląskie Studia Socjologiczne”. Red. P. Rybicki. T. 2. Katowice 1965.
- Pamiętniki górników*. Red. B. Gołębiowski. Katowice 1973.
- Piorun W.: *Śląscy bieda-ludzie*. W: *Z czarnego kraju. Górny Śląsk w reportażu międzywojennym*. Katowice 1981.
- „Praca», czyli Porządek Chrześcijański Między Ludźmi”. Organ Związku Wzajemnej Pomocy dla Robotników Górnośląskich, roczn. 1890–1891.

- Produkt krajowy brutto według województw za lata 1995–1997*. Katowice 1999.
- Pruszyński K.: *Węgiel i człowiek*. W: *Z czarnego kraju. Górny Śląsk w reportażu międzywojennym*. Katowice 1981.
- Przemiany społeczno-zawodowe w regionie górnośląskim*. Red. J. Wódz. Katowice 1988.
- Przewłocki J.: *Zamknięcie kopalni „Wirek” w Kochłowicach w roku 1933*. „Zaranie Śląskie” 1966, nr 1.
- Radziwiński J.: *Bezrobotny Górny Śląsk*. W: *Z czarnego kraju. Górny Śląsk w reportażu międzywojennym*. Oprac. W. Janota. Katowice 1981.
- Robotycki Cz.: *Śląska historia i śląska tradycja*. W: „Śląskie Prace Etnograficzne”. Nr 1. Red. M. Lipok-Bierwiazzonek. Katowice 1990.
- „Roczniki Statystyczne Województwa Katowickiego 1958–1998”. WUS, Katowice.
- „Rodzina a Zawód”. Biuletyn nr 39 Śląskiego Instytutu Naukowego. Katowice 1963.
- Rola H.: *Śląsk i Zagłębie w Polsce Ludowej*. Katowice 1981.
- Ruda Śląska. Strategia wewnętrznego i zintegrowanego rozwoju miasta Ruda Śląska do roku 2015*. Materiały Urzędu Miasta Ruda Śląska.
- Rudnicki A.: *Notatki o kopalniach, górnikach i agitatorach*. W: *Z czarnego kraju. Górny Śląsk w reportażu międzywojennym*. Oprac. W. Janota. Katowice 1981.
- Rybicki P.: *O badaniu socjograficznym Śląska*. Katowice 1938.
- Skworec W.: *Spółeczna formacja kapłanów w diecezji katowickiej w działalności pasterskiej ks. bp. Herberta Bednorza*. „Wiadomości Diecezjalne” 1984, nr 1, s. 27–32.
- Socjologiczne aspekty wprowadzania czterobrygadowego systemu pracy w górnictwie węgla kamiennego*. Red. W. Jacher. Katowice 1981.
- Socjologiczne mierniki efektywności pracy*. Red. W. Jacher. Katowice 1985.
- Spółeczność zakładu pracy*. Red. W. Jacher. Katowice 1997.
- Stasiak A.: *Miasto Królewska Huta*. Warszawa 1962.
- Stępnia A.: *Elektrownia „Łaziska”. Dzieje zakładu i załogi*. Katowice 1989.
- Suchacka W., Stelmach K.: *Jadwiga Niewolić będzie pierwszym wytapiaczem*. Biblioteka Przdowników Pracy nr 66. Warszawa 1951.
- Swadźba U.: *Obraz Niemców w świadomości mieszkańców Śląska Opolskiego*. W: *Spółeczne problemy Górnego Śląska we współczesnych badaniach socjologicznych*. Red. W. Świątkiewicz. Katowice 1993.
- „Swoi” i „obcy” na Górnym Śląsku. *Z problematyki stosunków etnicznych*. Red. K. Wódz. Katowice 1993.
- Syrek M.: *Przemysł regionu katowickiego*. Katowice 1976.
- Sytuacja społeczno-kulturowa mniejszości niemieckiej na Górnym Śląsku*. Red. W. Jacher. Kielce 1993.
- Szaforz Cz.: *Wpływ stażu pracy kleryków na formację duszpasterską w diecezji katowickiej*. Maszynopis pracy magisterskiej. ATK, Katowice 1987.
- Szaraniec L.: *Osady i osiedla Katowic*. Katowice 1996.
- Szczepański M. S.: *Opel z górniczym pióropuszem*. Katowice 1997.
- Szczepański M. S.: *Region katastroficzny wobec wyzwań cywilizacyjnych. Przypadek Górnego Śląska*. W: *Ludzie i instytucje. Stawianie się ładu społecznego. Pamiętnik IX Ogólnopolskiego Zjazdu Socjologicznego*. T. 1. Lublin 1995.
- Szpor G.: *Problemy zatrudnienia w przemyśle ciężkim w latach 1950–1955*. W: „Studia i Materiały z Dziejów Śląska”. Red. Kolegium. T. 13. Katowice 1983.
- Szramek E.: *Śląsk jako problem socjologiczny*. Katowice 1934.
- Świątkiewicz W.: *Tradycja i wybór. Socjologiczne studium religijności na Górnym Śląsku*. Katowice 1997.
- Tak pracuje „Zabrze-Wschód”*. Oprac. literackie A. Galis. Warszawa 1949.
- Targ A.: *O jednolity typ Ślązaka*. „Zaranie Śląskie” 1929, nr 4.

- „Trybuna Robotnicza” z 25–27 lipca 1953, 27 sierpnia 1953, 5–6 grudnia 1953, 29 listopada 1971, 4 grudnia 1971, 23 grudnia 1971, 21 września 1980.
- Tulski J.: *Postawy młodych robotników wobec pracy zawodowej*. Warszawa 1969.
- Wanatowicz M. W.: *Ludność napływowa na Górnym Śląsku w latach 1922–1939*. Katowice 1982.
- Wanatowicz M. W.: *Inteligencja na Śląsku w okresie międzywojennym*. Katowice 1986.
- Wanatowicz M. W.: *Obraz rodziny górnośląskiej w oczach przybyszy*. „Zeszyty Chorzowskie” 1997, t. 3.
- Wanatowicz M. W.: *Stereotyp Ślązaka w świadomości ogólnopolskiej*. „Miesięcznik Literacki” 1988, nr 1.
- Wanatowicz M. W.: *Wpływ industrializacji i uwarunkowań społeczno-politycznych na świadomość klasową robotników górnośląskich w dobie kapitalizmu*. W: *Górny Śląsk, Śląsk Cieszyński i okęg ostrawski w dobie industrializacji*. Red. M. W. Wanatowicz. Katowice 1990.
- Wanatowicz M. W.: *W kwestii studiów wyższych Górnoślązaków w okresie międzywojennym*. W: „Śląskie Studia Historyczne”. Red. J. Chlebowczyk. T. 2. Katowice 1972.
- Wanatowicz M. W.: *Z zagadnień awansu społecznego Górnoślązaków w Polsce niepodległej*. W: „Studia i Materiały z Dziejów Śląska”. T. 13. Katowice 1983.
- Warneńska M.: *Kilofy wykuwają pokój*. W: BPP. Nr 64. Warszawa 1951.
- Warneńska M.: *Na „Florianie” hartuje się stal*. Warszawa 1951.
- Warneńska M.: *Serce kopalni „Anna”*. W: BPP. Nr 72. Warszawa 1951.
- Warneńska M.: *Słowo huty „Pokój”*. W: BPP. Nr 57. Warszawa 1951.
- Wartości i style życia rodzin*. Red. W. Świątkiewicz. Katowice 1992.
- Więcek J.: *Struktura zatrudnienia a płynność robotników w przemyśle węglowym w latach 1949–1959*. Katowice 1965.
- Wódz J., Wódz K.: *Czy Ślązacy są mniejszością kulturową?* W: *Kultura dominująca jako kultura obca*. Red. J. Mucha. Warszawa 1999.
- Wycisło J.: *Model chrześcijańskiego robotnika w końcu XIX wieku*. Katowice 1991.
- Wycisło J.: *Pielgrzymki piekarskie misją Kościoła śląskiego*. W: *Kościół śląski wspólnotą misyjną*. Red. W. Świątkiewicz, J. Wycisło. Katowice 1995.
- Wyrzy – monografie historyczne*. Katowice 1998.
- Z czarnego kraju. Górny Śląsk w reportażu międzywojennym*. Oprac. W. Janota. Katowice 1981.
- Z notatnika agitatora – górnika*. Oprac. A. Stanek. Stalinogród 1954.
- Zagała Z.: *Edukacyjne i zawodowe aspiracje mieszkańców Katowic*. W: *Katowice. Miasto i jego mieszkańcy*. Red. W. Świątkiewicz. Katowice 1995.
- Życiorysy górników*. Oprac. M. Żywirska. Katowice 1949.
- 160 lat Kopalni „Nowy Wirek” 1824–1984*. Red. J. Kozubek. Katowice 1984.

## Komunikaty biur badania opinii społecznej

- Moduł badań Polskiego Generalnego Sondażu Społecznego: *Postawy wobec pracy* zrealizowany w 1997 r. przez Instytut Studiów Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego.
- Komunikat OBOP-u: *Satysfakcje Polaków z pracy* – sondaż przeprowadzony 20–23 stycznia 1996 r. na reprezentatywnej losowej próbie dorosłych mieszkańców kraju (N = 1068).
- Komunikat CBOS-u: *Aspiracje zawodowe kobiet z badań „Kobiety '96”*, 9–13 listopada '96, ogólnopolska reprezentatywna próba losowa dorosłych kobiet (N = 1101). Internet: [www.cbos.com.pl](http://www.cbos.com.pl)
- Komunikat CBOS-u: *Autoportret i obraz środowiska społecznego Polaków w latach '88 i '98 z badań „Aktualne problemy i wydarzenia”* (102), 5–9 listopada '98, reprezentatywna próba losowo-adresowa dorosłej ludności Polski (N = 1114). Internet: [www.cbos.com.pl](http://www.cbos.com.pl)

- Komunikat CBOS-u: *Jak pracują Polacy?* z badań „Aktualne problemy i wydarzenia” (102), 5–9 listopada ’98, reprezentatywna próba losowo-adresowa dorosłej ludności Polski (N = 1114). Internet: [www.cbos.pl](http://www.cbos.pl)
- Komunikat CBOS-u: *Moja miejscowość, region, kraj. Stosunek do miejsca zamieszkania* z badań „Aktualne problemy i wydarzenia” (72), 12–17 grudnia ’96, reprezentatywna próba losowa dorosłych mieszkańców Polski (N = 1115). Internet: [www.cbos.com.pl](http://www.cbos.com.pl)
- Komunikat CBOS-u: *Nadzieje i obawy Polaków* z badań „Aktualne problemy i wydarzenia” (102), 5–9 listopada ’98, reprezentatywna próba losowo-adresowa dorosłej ludności Polski (N = 1114). Internet: [www.cbos.com.pl](http://www.cbos.com.pl)
- Komunikat CBOS-u: *Nadzieje i obawy Polaków* z badań „Aktualne problemy i wydarzenia” (104), 6–12 stycznia ’99, reprezentatywna próba losowo-adresowa dorosłej ludności Polski. Internet: [www.cbos.com.pl](http://www.cbos.com.pl)
- Komunikat CBOS-u: *Nastroje społeczne w grudniu* z badań „Aktualne problemy i wydarzenia” (115), 1–7 grudnia ’99, reprezentatywna próba losowo-adresowa dorosłej ludności Polski (N = 1097). Internet: [www.cbos.com.pl](http://www.cbos.com.pl)
- Komunikat CBOS-u: *Nastroje społeczne w listopadzie* z badań „Aktualne problemy i wydarzenia” (126), 10–13 listopada ’00, reprezentatywna próba losowo-adresowa dorosłej ludności Polski (N = 1094). Internet: [www.cbos.com.pl](http://www.cbos.com.pl)
- Komunikat CBOS-u: *Ocena własnych możliwości na rynku pracy oraz atrakcyjności prywatnych i państwowych pracodawców* z badań CBOS-u: „Aktualne problemy i wydarzenia”, 5–9 listopada ’98, reprezentatywna próba losowo-adresowa dorosłych Polaków (N = 1114). Internet: [www.cbos.pl](http://www.cbos.pl)
- Komunikat CBOS-u: *Opinie Polaków o własnej pracy?* z badań „Aktualne problemy i wydarzenia” (102), 5–9 listopad ’98, reprezentatywna próba losowo-adresowa dorosłej ludności Polski (N = 1114). Internet: [www.cbos.com.pl](http://www.cbos.com.pl)
- Komunikat CBOS-u: *Plany, dążenia i aspiracje życiowe młodzieży* z badań „Młodzież ’98”, 1–13 grudnia ’98, losowa ogólnopolska próba młodzieży ostatnich klas szkół ponadpodstawowych (N = 1316). Internet: [www.cbos.com.pl](http://www.cbos.com.pl)
- Komunikat CBOS-u: *Poszukiwanie pracy – opinie i doświadczenia osobiste Polaków* z badań CBOS-u „Aktualne problemy i wydarzenia”, 5–11 października ’99, reprezentatywna próba losowo-adresowa dorosłych Polaków (N = 1111). Internet: [www.cbos.com.pl](http://www.cbos.com.pl)
- Komunikat CBOS-u: *Polacy, Czesi i Węgrzy o kondycji swoich zakładów pracy i pewności zatrudnienia*, badania zrealizowano w kwietniu 1999 na próbach liczących 1092 osoby w Polsce, 1024 osoby w Czechach oraz 637 osób aktywnych zawodowo na Węgrzech. Badania przeprowadzono we współpracy z IVVM (Instytut Badania Opinii Społecznej) w Pradze oraz TRKI (Centrum Informatyki i Badań Społecznych) w Budapeszcie. Internet: [www.cbos.com.pl](http://www.cbos.com.pl)
- Komunikat CBOS-u: *Praca zarobkowa i stosunek do pieniędzy młodzieży szkół ponadpodstawowych* z badań „Młodzież ’98”, 1–13 grudnia ’98, losowa ogólnopolska próba młodzieży ostatnich klas szkół ponadpodstawowych (N = 1316). Internet: [www.cbos.com.pl](http://www.cbos.com.pl)
- Komunikat CBOS-u: *Prestiż zawodów* z badań „Aktualne problemy i wydarzenia” (105), 4–9 lutego ’99, reprezentatywna próba losowo-adresowa dorosłej ludności Polski (N = 1111). Internet: [www.cbos.com.pl](http://www.cbos.com.pl)

# Aneks

## Kwestionariusz wywiadu

*Szanowni Państwo!*

Instytut Socjologii Uniwersytetu Śląskiego przeprowadza badania na temat: „Wartość pracy na Śląsku”. Staramy się poznać opinie ludzi z różnych części Śląska. Dlatego ważne będzie dla nas poznanie Pana (i) zdania na interesujący nas temat. Został (a) Pan (i) wybrany (a) w sposób losowy do badań. Wyniki badań będą wykorzystane tylko do celów naukowych. Badania są anonimowe i nigdzie nie będzie ujawnione Pana (i) nazwisko.

1. Co dla Pana (i) oznacza słowo „praca”?...
2. Z którymi poglądami, spośród niżej wymienionych, Pan (i) się zgadza? (*Możliwości odpowiedzi: tak, raczej tak, raczej nie, nie.*)
  - a. Praca czyni człowieka lepszym
  - b. Należy pracować nawet za marne wynagrodzenie
  - c. Lenistwo jest źródłem wszelkiego zła
  - d. Praca jest zadaniem zleconym człowiekowi przez Boga
  - e. Na ogół praca umysłowa jest łatwiejsza od fizycznej
  - f. Pracę należy wykonywać solidnie
  - g. W pracy należy być uczciwym
  - h. Należy szanować pracodawcę
  - i. W pracy należy siedzieć cicho i nie wychylać się
  - j. Ludzie, którzy dużo piją, są marnymi pracownikami
  - k. Pracownik powinien pokazać, że jest lepszy od innych
  - l. Ważniejszy od pracowitości jest spryt.
3. Co uważa Pan (i) za najważniejsze w pracy? (*Proszę wybrać 3 odpowiedzi*)
  - a. Aby była ciekawa, interesująca
  - b. Sam fakt, że się pracuje, iż nie jest się bezrobotnym
  - c. Możliwość rozwoju i wykorzystania kwalifikacji zawodowych
  - d. Dobre stosunki z kolegami, koleżankami

- e. Inicjatywa, samodzielność
  - f. Możliwość awansu
  - g. Wysokie zarobki
  - h. Aby była lekka, nie zajmująca zbyt wiele czasu
  - i. Bezpieczeństwo pracy, nieszkodliwość dla zdrowia
  - j. Użyteczność dla społeczeństwa
  - k. Brak obaw o utratę pracy
  - l. To, by praca dawała uznanie i szacunek innych ludzi
  - ł. Coś innego, co?
4. Co uważa Pan (i) za najważniejsze w swoim życiu? (*Proszę wybrać trzy możliwości i uszeregować*).
- a. Rodzinę, dzieci
  - b. Pracę
  - c. Odpoczynek, rozrywkę
  - d. Czas wolny
  - e. Wiarę w Boga
  - f. Działalność społeczną i polityczną
  - g. Władzę
  - h. Sławę
  - i. Wysokie stanowiska
  - j. Inne, jakie?
5. Jaką pracę zawodową Pan (i) wykonuje, kim Pan (i) jest z zawodu? (*zawód wyuczony, zawód wykonywany*)...
6. W jaki sposób podjął (jęła) Pan (i) decyzję o swoim przyszłym zawodzie?
- a. Zdecydowałem (łam) się sam
  - b. Zdecydowałem (łam) się przy pomocy rodziców
  - c. Zdecydowałem (łam) się przy pomocy kolegów
  - d. Zdecydowałem (łam) się przy pomocy nauczycieli ze szkoły
  - e. Zdecydowałem (łam) się w inny sposób, jaki?
7. Czy myślał (a) Pan (i) wtedy o wyborze innego zawodu?...
8. Jeżeli tak, to o jakim?...
9. Dlaczego zdecydował (ł) się Pan (i) na taki, a nie inny zawód?...
10. Gdyby Pan (i) miał (a) zaczynać pracę zawodową, czy wybrałby (aby) Pan (i) ten sam zawód (rodzaj pracy)? (tak, raczej tak, raczej nie, nie, trudno powiedzieć).
- Dlaczego Pan (i) tak właśnie odpowiedział (a)?
11. Jak długo Pan (i) pracuje (pracował/a) zawodowo?
- a. Poniżej 1 roku życia
  - b. 1 rok do 5 lat
  - c. 6–10 lat
  - d. 11–20 lat
  - e. 21–30 lat
  - f. Powyżej 30 lat
12. Proszę krótko opisać swoją karierę zawodową. Czy zmieniał (a) Pan (i) miejsce pracy? Ile razy?...
13. Jaka aktualnie jest Pana (i) sytuacja zawodowa?



- a. Pracuję zawodowo na etacie
  - b. Podjąłem (jęłam) działalność gospodarczą i stworzyłem (łam) sobie miejsce pracy
  - c. Jestem emerytem (tką) lub rencistą (tką) i podjąłem (łam) dodatkową pracę
  - d. Nie pracuję zawodowo
14. Co wpłynęło na podjęcie pracy w obecnym Pana (i) miejscu zatrudnienia ? ...
15. Jaki, według Pana (i), powinien być dobry pracownik? (*Proszę podkreślić trzy możliwości*):
- a. Niekonfliktowy
  - b. Dobrze zorganizowany
  - c. Pracowity
  - d. Solidny w wykonywaniu obowiązków
  - e. Wykazujący się inicjatywą
  - f. Dobrze przygotowany zawodowo
  - g. Inne cechy, jakie?...
16. Proszę powiedzieć, w jaki sposób zachowałby (aby) się Pan (i), gdyby Pan (i) zauważył (a) po raz kolejny, że kolega niezbyt sumiennie pracuje?
- a. Nie obchodzi mnie to, każdy odpowiada za siebie
  - b. Staram się tego nie zauważać, ale po cichu go potępiam
  - c. Zwracam mu dyskretnie uwagę, przecież w pracy trzeba solidnie pracować
  - d. Idę do szefa i mówię, że kolega źle pracuje
  - e. Inne, jakie?
17. Proszę powiedzieć, w jaki sposób zachowałby (aby) się Pan (i), gdyby Pan (i) zauważył, że kolega wynosi jakąś rzecz z pracy?
- a. Nie obchodzi to mnie, niech każdy robi, co chce
  - b. Staram się tego nie zauważać, ale po cichu go potępiam
  - c. Zwracam mu dyskretnie uwagę, przecież z pracy nie wolno brać rzeczy
  - d. Idę do szefa i mówię, że kolega wynosi jakąś rzecz z pracy
  - e. Inne, jakie?
18. Pracuje Pan (i) z pewnością z różnymi ludźmi, również ze Ślązakami i napływowymi. Z którymi się Panu lepiej pracuje?
- a. Ze Ślązakami
  - b. Z napływowymi
  - c. Z jednymi i drugimi
  - d. Nie wiem, nie mam zdania
19. Poniżej przedstawimy Panu (i) listę cech. Proszę się zastanowić, które z tych cech charakteryzują grupy i osoby, które Pan (i) zna. Gdy cecha występuje wpisujemy (+), gdy nie (–), gdy jest obojętna (0).

Cecha	Ślązacy	Polacy	Niemcy	Respondent
Pracowitość				
Uczciwość				
Solidność				
Posłuszeństwo				
Punktualność				
Dobra organizacja				
Czystość				
Gospodarność				
Lojalność				

Spyt				
Lizusostwo				
Karierowiczostwo				
Wchodzenie w układy				
Lenistwo				

20. Proszę dla pierwszych trzech grup wybrać 3 najbardziej charakterystyczne cechy:
- |                 |                |                |
|-----------------|----------------|----------------|
| Ślązacy: 1) ... | Polacy: 1) ... | Niemcy: 1) ... |
| 2) ...          | 2) ...         | 2) ...         |
| 3) ...          | 3) ...         | 3) ...         |
21. Jak jest sytuacja Pana (i) zakładu pracy (firmy), w której Pan (i) pracuje?
- Jest dynamiczny i bardzo dobrze prosperuje
  - Dobrze prosperuje
  - Prosperuje, ale nie najlepiej
  - Jest przeznaczony do likwidacji w najbliższych kilku latach
  - Jest w likwidacji
  - Inna możliwość, jaka?...
  - Trudno powiedzieć
22. Czy czuje się Pan (i) związany (a) z Pana (i) zakładem pracy? (tak bardzo, tak, jest mi obojętny, nie, nie wiem).
23. Czy jest Pan (i) ze swojej aktualnej pracy zadowolony? (tak, raczej tak, raczej niezadowolony, całkiem niezadowolony, trudno powiedzieć). *Proszę uzasadnić swoją odpowiedź.*
24. Jeśli respondent jest pracującym emerytem: Czy był (a) Pan (i) zadowolony (a) z poprzedniej pracy? (tak całkowicie, raczej tak, raczej niezadowolony, trudno powiedzieć). *Proszę uzasadnić swoją odpowiedź.*
25. Czy jest Pan (i) zagrożony (a) utratą pracy w ciągu najbliższych trzech lat? (tak, możliwe, że tak, chyba nie, nie, nie wiem)
26. Czy ma Pan (i) zamiar zmienić swoje miejsce pracy?
- Tak, zdecydowanie w ciągu najbliższego czasu
  - Tak, myślałem (am) o tym i szukam innej pracy
  - Tak, może kiedyś w przyszłości
  - Nie, chciałbym (abym) pozostać tu na stałe
  - Nie wiem
27. Gdyby Pan (i) stracił (a) pracę, to jakiej by Pan (i) potem szukał (a)?
- W państwowym lub samorządowym urzędzie, szkole itp.
  - W państwowym zakładzie pracy (spółce z udziałem skarbu państwa)
  - W prywatnej firmie produkcyjnej, handlowej lub usługowej
  - W nowoczesnej zagranicznej firmie
  - Na własny rachunek
  - Nie wiem
- Dlaczego Pan (i) właśnie tak odpowiedział?...
28. Czy w poszukiwaniu pracy zmieniłby (łaby) Pan (i) miejsce zamieszkania i pojechał (a) na drugi koniec Polski? (Zakładamy, że znalazłby (łaby) Pan (i) tam mieszkanie odpowiednie przynajmniej temu, które Pan (i) posiada)....

29. Obecnie mamy do czynienia z bezrobociem w naszym kraju, a również w naszym regionie. Z jakim stwierdzeniem na temat osób, które nie pracują, Pan (i) by się zgodził (a):
- Zawsze można znaleźć pracę i ci którzy nie pracują, sami są sobie winni
  - Trzeba zawsze starać się o pracę, jeśli nie ma jej w swoim zawodzie, to należy podjąć nawet mniej płatną i nie w swoim zawodzie
  - Bardzo trudno znaleźć pracę i ci, którzy nie pracują, są usprawiedliwieni
  - Nie wiem, trudno powiedzieć
30. W jakiego rodzaju pracy czuje się Pan (i) najlepiej?
- Gdy jestem szeregowym pracownikiem i mam nad sobą szefa
  - Gdy jestem szefem i mam pod sobą niewielką grupę ludzi
  - Gdy jestem przełożonym dużej grupy ludzi
  - Gdy pracuję w zakładzie samodzielnie (np. specjalista) i mam niewielki nadzór
  - Gdy pracuję samodzielnie (np. na własny rachunek, własna firma)
  - Nie wiem
31. Przedstawimy teraz Panu (i) sylwetki 3 kolegów, którzy obrali inne drogi życiowe. Proszę powiedzieć, która najbardziej Panu (i) odpowiada?
- Adam pracował na kopalni. W latach osiemdziesiątych rzucił pracę, miał trochę oszczędności i zajął się handlem. Różnie mu się wiodło, raz był na skraju bankructwa. Cały czas ryzykował. Wreszcie mu się powiodło. W latach dziewięćdziesiątych rozwinął sieć hurtowni. Pracuje bardzo ciężko i cały czas musi ryzykować, aby konkurować z innymi. Żyje jednak dostatnio, stać go na wszystko.
  - Bogdan również pracował na kopalni. Odszedł w początkach lat dziewięćdziesiątych, gdy nie zarabiał już tak dużo. Nikt go z kopalni nie wyrzucił, ale nie czuł się związany z kopalnią i uważał, że nie ma w niej przyszłości. Poszedł pracować do dużej firmy zagranicznej, gdzie po jakimś czasie awansował. Ma odpowiedzialną pracę i musi cały czas podnosić kwalifikacje.
  - Czesław pracował na kopalni do emerytury. Przeszedł na nią w wieku 47 lat. Teraz pracuje dodatkowo w firmie prywatnej. Nie jest to praca wymagająca dużej odpowiedzialności. Ma spokojne życie.
32. Co jest dla Pana (i) ważniejsze?
- Praca
  - Czas wolny
  - Praca i czas wolny
  - Nie wiem
33. W jaki sposób spędza Pan (i) czas po pracy zawodowej?...
34. W jaki sposób spędza Pan (i) soboty i niedziele?...
35. Jeśli respondent powiedział, że w soboty lub niedziele pracuje, to pytamy: Dlaczego pracuje Pan (i) w te dni? Czy gdyby nie musiał (a) to nie pracowałby (aby)? ...
36. W jaki sposób spędza Pan (i) urlopy?...
37. Jeśli respondent powiedział, że pracuje, to pytamy: Dlaczego Pan (i) pracuje dodatkowo? Czy gdyby Pan (i) nie musiał (a) to pracowałby (aby) Pan (i)?...
38. Czy chciałby (łaby) Pan (i), aby Pana (i) tydzień pracy uległ skróceniu o jeden dzień (przy tych samych zarobkach)? Co by Pan (i) wtedy robił?...
39. Proszę sobie wyobrazić, że wygrał (a) Pan (i) dużą sumę pieniędzy, np. 500 000 zł (starych 5 mld). Na co by Pan (i) te pieniądze przeznaczył (a)?...

40. Na ile taka kwota pieniędzy wpłynęłaby na Pana (i) pracę zawodową?
- Rzuciłbym (łabym) pracę zawodową i żyłbym (łabym) z odsetek w banku
  - Zainwestowałbym (łabym) pieniądze we własną działalność gospodarczą
  - Pracowałbym (łabym) nadal, ale znalazłbym (łabym) pracę łatwiejszą (może być mniej płatna)
  - Pracowałbym (łabym) nadal tutaj, gdzie pracuję
  - Inna możliwość, jaka?
41. Jakiego wykształcenia życzyłby (łaby) Pan (i) sobie dla swoich dzieci? Jeśli Pan (i) ich nie posiada, to dla swoich potencjalnych dzieci?
- Zasadniczego zawodowego
  - Średniego ogólnego
  - Średniego zawodowego
  - Wyższego, jakiego?...
42. Jakie cechy należy, według Pana (i), wpoić dzieciom, aby dobrze przygotować je do przyszłej pracy i przyszłego życia? (*Proszę podkreślić trzy możliwości*)
- Być posłusznym
  - Myśleć samodzielnie
  - Solidnie pracować
  - Pomagać innym
  - Dbać o siebie
  - Być uczciwym
  - Być sprytnym
  - Szanować innych
  - Inne, jakie?...
43. Jakiego rodzaju pracy życzyłby (aby) sobie Pan (i) dla swoich dzieci? Jeśli Pan (i) ich nie posiada, to dla swoich potencjalnych dzieci?...
44. Jak Pan (i) ocenia zmiany, które dokonały się w Polsce w ostatnim dziesięcioleciu? Czy się ludziom poprawiło, czy się pogorszyło?...
45. Czy te zmiany wpłynęły na pozycję Pana (i) grupy zawodowej? Pogorszyła się, czy poprawiła?...
46. Czy te zmiany wpłynęły na Pana (i) sytuację osobiście? Poprawiło się Panu (i) czy pogorszyło? W jakich aspektach?...
47. Ostatnio wiele mówi się o zamykaniu kopalń i hut na Śląsku. Jak wyobraża sobie Pan (i) swoją miejscowość bez najbliższej kopalni? Gdzie będą pracować mieszkańcy?...
48. Czy wyobraża Pan (i) sobie Śląsk bez kopalń i hut lub z ich niewielką liczbą? Czy region na tym zyska, czy straci (w jakich aspektach)? Gdzie będą pracować mieszkańcy?...
49. Jeszcze nie tak dawno mówiono i pisano o śląskim etosie pracy. Z czym się Panu (i) kojarzy śląski etos pracy? Jak Pan (i) uważa, czy jeszcze możemy mówić o takim zjawisku?...

### Metryczka

- Płeć: ...
- Wiek: ...
- Stan cywilny: a. Kawaler, panna; b. Żonaty, zamężna; c. Rozwiedziony (na); d. Wdowiec, wdowa;
- Wykształcenie: ...

- a. Niepełne podstawowe, podstawowe
  - b. Zasadnicze zawodowe
  - c. Średnie ogólne
  - d. Średnie zawodowe, policealne
  - e. Wyższe licencjackie
  - f. Wyższe magisterskie
5. Wykonywany zawód...
6. Czy Pan (i) się dokszałca?
7. Wkszałcenie wespółmałżonka (jak w pyt. 4):
8. Wykonywany zawód wespółmałżonka...
9. Proszę powiedzieć, jaką pracę wykonywał Pana (i) dziadek, kim on był?  
(1. Ze strony ojca, 2. Ze strony matki):
- a. Górnikiem (szeregowym)
  - b. Górnikiem (dozór niższego szczebla)
  - c. Robotnikiem (np. hutnikiem, kolejarzem)
  - d. Pracownikiem dozoru niższego szczebla
  - e. Rolnikiem
  - f. Rzemieślnikiem
  - g. Pracownikiem umysłowym niższego szczebla
  - h. Pracownikiem umysłowym wyższego szczebla lub wyższego dozoru
  - i. Innym, jakim?
  - j. Nie wiem
10. Jakie wkszałcenie ma (miał) Pana (i) ojciec?
- a. Niepełne podstawowe i podstawowe
  - b. Zasadnicze zawodowe
  - c. Średnie
  - d. Wyższe
  - e. Nie wiem
11. Jaką pracę wykonuje (wykonywał) Pana (i) ojciec, kim był (możliwości jak w pytaniu 9)?
12. Jakie wkszałcenie ma (miała) Pana (i) matka (możliwości jak w pytaniu 10)?
13. Jaką pracę wykonuje (wykonywała) Pana (i) matka, kim jest (była)? ...
14. Jakie jest Pana (i) pochodzenie terytorialne:
- a. Autochtoniczne (miejscowe, śląskie)
  - b. Napływowe
  - c. Mieszane

*Dziękujemy za udział w badaniach!*

## Kwestionariusz wywiadu swobodnego

*Szanowni Państwo!*

Instytut Socjologii Uniwersytetu Śląskiego przeprowadza badania na temat: „Wartość pracy na Śląsku”. Staramy się poznać opinie osób mieszkających na terenie GOP-u. Dlatego ważne będzie poznanie Pana (i) zdania na interesujący nas temat. Wyniki będą wykorzystane tylko do celów naukowych. Badania są anonimowe i nigdzie nie będzie ujawnione Pana (i) nazwisko.

1. Co oznacza dla Pana (i) słowo „praca”?

**Uwaga! Zachowujemy oryginalny język respondenta.**

2. Proszę powiedzieć, gdzie i na jakim stanowisku pracował Pana (i) dziadek? (Pytamy osobno o dziadka ze strony matki i ze strony ojca). Co Pan (i) może nam powiedzieć o jego pracy? Jak odnoszono się do przełożonych, jak do podwładnych? Jak wyglądała dyscyplina i solidność pracy? Czy w domu mówiono o pracy?

*(Instrukcja: Zwracamy uwagę na przekaz międzypokoleniowy dotyczący pracy, jego charakteru, sposobu wykonywania).*

3. Czym zajmowała się Pana (i) babka? (Pytamy osobno o babkę ze strony ojca i ze strony matki)? Co Pan (i) może nam powiedzieć o jej pracy? Jaki był podział pracy w rodzinie?

*(Instrukcja: Zwracamy uwagę na przekaz międzypokoleniowy w rodzinie, jakie respondent ma informacje o pracy dziadków).*

4. Proszę powiedzieć, gdzie i na jakim stanowisku pracował Pana (i) ojciec? Co może Pan (i) powiedzieć o jego pracy? Czy ojciec, wracając z pracy, opowiadał o niej? Z kim ojciec pracował (czy byli to napływowcy, czy Ślązacy?). Co ojciec mówił o swoich współpracownikach? Czy były jakieś antagonizmy pomiędzy pracującymi napływowymi i Ślązakami? Czy znał (a) Pan (i) jego współpracowników? Jak odnoszono się do przełożonych, a jak do podwładnych? Czy były w pracy kradzieże, pijaństwo, fuchy?

*(Instrukcja: Zwracamy uwagę na przekaz międzypokoleniowy, co respondent wie na temat pracy ojca?).*

5. Czy w Pana (i) rodzinie w związku z pracą Pana (i) dziadków, ojca, odbywały się jakieś uroczystości w zakładzie pracy (kopalni, hucie), w domu, w rodzinie, w sąsiedztwie. Jaki miały one charakter: religijny czy świecki?

*(Instrukcja: Pytamy w szczególności o Barbórkę, św. Floriana itp.)*

6. Proszę powiedzieć, gdzie i na jakim stanowisku pracowała Pana (i) matka? Co może Pan (i) powiedzieć o jej pracy? Czym się zajmowała? Jaki był podział pracy w domu pomiędzy matką i ojcem?

*(Instrukcja: Zwracamy uwagę na przekaz międzypokoleniowy dotyczący pracy matki).*

7. Czy w dzieciństwie i młodości był (a) Pan (i) wdrażany (a) do jakichś prac domowych czy w polu? Czy dzieci były wdrażane do pracy? Jaki był podział pracy w rodzinie pomiędzy rodzeństwem? Jakie sankcje były stosowane, gdy Pan (i) nie wykonał (a) przydzielonej Panu (i) pracy? Czy były one rygorystyczne? Czy musiał (a) Pan (i) pracować zarobkowo?

*(Instrukcja: Zwracamy uwagę na wdrażanie dzieci do pracy, na przekaz międzypokoleniowy wzorów pracy).*

8. Proszę nam powiedzieć, gdzie i na jakim stanowisku pracuje Pana (i) żona (mąż)? Jaki jest podział pracy w rodzinie? Czym żona (mąż) zajmuje się po pracy? Czy dzieci mają swój zakres obowiązków? Do jakich prac są wdrażane?

*(Instrukcja: Zwracamy uwagę na przekaz międzypokoleniowy).*

9. Teraz proszę nam opowiedzieć o swojej pracy.

a) Gdzie Pan (i) pracuje i na jakim stanowisku. Ile lat Pan (i) pracuje ogółem.

b) W jaki sposób podjął (ęła) Pan (i) decyzję o swoim przyszłym zawodzie? Czy podjął (ęła) Pan (i) tę decyzję samodzielnie, czy też wpływ miały jakieś inne osoby? Czy myślał (a) Pan (i) o pracy w innym zawodzie i skończeniu innej szkoły niż tej, do której Pan (i) poszedł (szła)? Czy gdyby Pan (i) miał (ła) zaczynać drogę zawodową, wybrałby (aby) Pan (i) ten sam zawód (rodzaj pracy)? Dlaczego?

*(Instrukcja: Pytamy szczególnie absolwentów szkół zawodowych, a w szczególności górniczych, co wpłynęło na podjęcie decyzji o wykonywaniu takiego zawodu, czy korzystne warunki materialne, czy bliskość szkoły, czy dlatego, że koledzy tam szli, czy była to tradycja rodzinna).*

c) Proszę opisać nam swoją drogę zawodową. Czy zmieniał (a) Pan (i) miejsce pracy? Z jakiego powodu? Czy jest Pan (i) zadowolony (a) z aktualnej pracy?

*(Instrukcja: Pytamy o motywy zmiany miejsca pracy, czy były one materialne, czy innego rodzaju. W wypadku emeryta górniczego pytamy, w jaki sposób nastąpiło odejście z pracy, czy chętnie, czy niechętnie. W wypadku respondenta (ki), który (a) wziął (ęła) odprawę górniczą bądź przeszedł (ła) na urlop górniczy, pytamy, w jaki sposób to się odbyło: czy miał (a) przygotowane miejsce pracy, na co przeznaczył (a) pieniądze, gdzie w tej chwili pracuje, czy jest zadowolony (a) z podjętej decyzji).*

d) Chcielibyśmy się dowiedzieć, z kim Pan (i) pracuje czy współpracuje.

– Proszę powiedzieć, jakie cechy powinien mieć dobry pracownik.

– Kto jest Pana (i) bezpośrednim przełożonym (Ślązak czy napływowy)? Jak Pan (i) ocenia jego pracę? Jak ocenia ludzi mu podwładnych (za pracowitość, solidność czy za coś innego)? Czy za brak pracowitości, solidności, punktualności wymierza kary, czy jest „ludzki”?

*(Instrukcja: Pytamy o pochodzenie terytorialne przełożonego, a nie o nazwisko, o jego cechy związane z dobrym wykonywaniem pracy).*

– Jeśli jest Pan (i) przełożonym (a), to proszę ocenić swoich podwładnych. Kto z nich dobrze pracuje? Czy napływowi, czy Ślązacy, czy jest to obojętne? W jaki sposób postępuje Pan (i) z podwładnymi, którzy źle pracują? Czy zwraca Pan (i) uwagę na dyscyplinę, solidność, dokładność? Jakie stosuje Pan (i) sankcje, gdy ludzie źle pracują? Czy toleruje Pan (i) złą pracę?

*(Instrukcja: Pytamy oczywiście nie o nazwiska podwładnych, lecz o pochodzenie terytorialne, zwracamy uwagę na stosunek respondenta do złej, niesolidnej pracy podwładnych).*

– Kim są z pochodzenia Pana (i) koledzy w pracy lub Pana (i) współpracownicy (Ślązakami czy napływowymi)? Jak Pan (i) ocenia pracę swoich kolegów? Kto solidniej pracuje? Z kim Pan (i) chętniej pracuje (ze Ślązakami, czy z napływowymi)? Czy te grupy pracowników trzymają się razem, czy osobno, czy nie ma to znaczenia? Jak Pan (i) się zachowuje, gdy kolega źle, niesolidnie pracuje? Jak Pan (i) się zachowuje, gdy Pan (i) widzi, że ktoś wynosi jakąś rzecz z pracy? Z kim Pan (i) chętniej pracuje (ze Ślązakami, czy z napływowymi)?

*(Instrukcja: Pytamy o pochodzenie terytorialne współpracowników, o to, w jaki sposób traktują osoby źle pracujące, niesolidne, nieuczciwe).*

– Jak Pan (i) uważa, jakim Pan (i) jest pracownikiem? Czy jest Pan (i) pracowity (a), solidny (a), punktualny (a), dokładny (a)? Czy zdarza się Panu (i) wykonywać źle pracę? Jak

są tego przyczyny? Czy chciałby (aby) Pan (i) lepiej pracować, a są obiektywne przyczyny, że Pan (i) nie mógł (a)? Czy znalazł (a) się Pan (i) kiedyś w takiej sytuacji?

*(Instrukcja: Zwracamy uwagę na postawę respondenta (tki) wobec pracy, na ile chce on (a) dobrze pracować, czy może woli pozorować pracę. Pytamy również o sytuację, jak było dawniej, np. 10 lat temu, jeśli wtedy respondent (ka) pracował (a)).*

- Czy z Pana (i) zawodem związane są jakieś święta, obchody religijne? Czy w Pana (i) zakładzie pracy obchodzi się te święta (np. Barbórka, św. Florian). Czy w Pana (i) rodzinie obchodzi się te święta?

*(Instrukcja: Zwracamy uwagę na przenoszenie obchodzenia świąt zawodowych na teren rodziny respondenta (tki), pytamy o religijny charakter tych świąt, udział we mszy św. itp.).*

10. Czy jest Pan (i) związany (a) z miejscem pracy? Czy chętnie by Pan (i) stąd odszedł (eszła)? W jakiej kondycji jest Pana (i) zakład pracy? Czy jest Pan (i) zagrożony (a) utratą pracy? Gdyby Pan (i) stracił (a) pracę, to jakiej by Pan (i) potem szukał? W jakich firmach? Czy chciałby (aby) się Pan (i) wtedy przekwalifikować?

*(Instrukcja: Zwracamy uwagę na to, czy respondent (tka), pomimo że zakład upada, kurczowo trzyma się pracy, czy wykazuje inicjatywę szukania sobie innej pracy w przyszłościowych branżach. Czy chciałby (aby) się w takiej sytuacji przekwalifikować?)*

11. Jak Pan (i) uważa, czy w każdej sytuacji można sobie znaleźć pracę? Czy ludzie bezrobotni są sobie sami winni? Czy może jest tak, że czasami nie można znaleźć pracy, pomimo że się bardzo szuka?

*(Instrukcja: Istotne jest uzyskanie informacji, na ile respondent (tka) jest zdeterminowany (a), by pracować).*

12. W jaki sposób spędza Pan (i) czas po pracy? Czym się Pan (i) zajmuje? W jaki sposób spędza Pan (i) weekendy? Czy Pan (i) wtedy pracuje? W jaki sposób spędza Pan (i) urlopy? Czy Pan (i) wtedy pracuje? Czy poświęciłby (aby) Pan (i) urlop, aby pracować i więcej zarobić?

*(Instrukcja: Zwracamy uwagę na to, czy respondent (tka) pracuje w urlopy, bo chce podwyższyć swój standard materialny, czy dlatego, bo nie zna innych wzorów spędzania urlopu).*

13. Gdyby wygrał (a) Pan (i) dużą sumę pieniędzy, np. 500 000 zł (5 mld starych zł), na co przeznaczyłby (aby) Pan (i) te pieniądze? Czy taka kwota wpłynęłaby na Pana (i) pracę zawodową?

*(Instrukcja: Zwracamy uwagę na to, na co respondent (tka) wyda te pieniądze, czy to będą inwestycje, czy konsumpcja? Czy respondent (tka), pomimo dużych pieniędzy, będzie kontynuował pracę zawodową).*

14. Chcielibyśmy się dowiedzieć o planach dotyczących wykształcenia Pana (i) dzieci (ewentualnie potencjalnych dzieci). Jakiego wykształcenia życzyłby (aby) sobie Pan (i) dla swoich dzieci? Jakiego rodzaju pracy?

*(Instrukcja: Zwracamy uwagę na rodzaj wykształcenia, czy ekonomiczne, humanistyczne, techniczne, wyższe magisterskie, czy wyższe licencjackie. Pytamy, czy respondent (tka) byłby (aby) skłonny (a) płacić za to wykształcenie. Zwracamy uwagę na to, czy praca, której respondent (tka) chce dla swoich dzieci, to praca w tradycyjnych gałęziach przemysłu, czy w nowoczesnych).*

15. Jak Pan (i) ocenia zmiany, jakie się dokonały w Polsce. Jak te zmiany wpłynęły na pozycję Pana (i) grupy zawodowej? Jak te zmiany wpłynęły na Pana (i) sytuację osobiście?

*(Instrukcja: Zwracamy szczególnie uwagę na to, co górnicy mówią o pozycji swojej grupy zawodowej).*

16. Teraz dużo mówi się o restrukturyzacji Śląska, o zamykaniu kopalń i hut. Jak Pan (i) sobie wyobraża swoją miejscowość bez najbliższej kopalni? Jak Pan (i) sobie wyobraża Śląsk z małą liczbą kopalń i hut lub bez nich?



17. Kiedyś wiele się pisało i mówiło o śląskim etosie pracy. Czy mógłby (mogłaby) Pan (i) nam powiedzieć, z czym Panu (i) kojarzy się śląski etos pracy? Czy teraz mamy jeszcze do czynienia z takim zjawiskiem?

**Metryczka**

1. Wiek: ...
2. Płeć: ...
3. Stan cywilny: ...
4. Liczba dzieci (w jakim wieku, gdzie mieszkają, jaki stan cywilny): ...
5. Wykształcenie: ...
6. Wykształcenie współmałżonka: ...
7. Pochodzenie terytorialne (autochtoniczne, napływowe, mieszane): ...

*Dziękujemy za udział w badaniach!*

## The Silesia Ethos of Work A Sociological Study

### Summary

The work discusses the phenomenon of the Silesian ethos of work in its entirety. Its aim is to pursue the genesis and the evolution of the Silesian ethos of work and its influence upon the current ethos of work in Silesia. The work adds to the sociological knowledge about Silesia simultaneously having a broader dimension of revealing the values of the current ethos of work.

The work consists of three parts: theoretical, historical and empirical.

The theoretical part discusses the theoretical approaches to work in the history of the social thought beginning from Aristotle. The constitutive features of ethos and the ethos of work have been analysed there and the definition has been formulated. This point is based both on the Polish and foreign literature. In the final considerations of that point the Silesian ethos of work as a scholarly question and its research perspective have been discussed. The definition of the Silesian ethos of work has been provided and its elements have been discussed. The subject of research, its aim and the research questions have been indicated.

The second part of the work is a historical analysis of the formation of the Silesian ethos of work. It covers the period from mid 19<sup>th</sup> century to 1989. The genesis of the Silesian ethos of work has been analysed as well as the conditions which led to the rise of this phenomenon. The evolution of the Silesian ethos of work has been presented as well as the factors which had influence on its strengthening and destruction. It covers two separate periods of time: the interbellum period and the period of Peoples' Poland. The latter period is particularly interesting from the perspective of sociological analysis. For what takes place is a "dualisation" of the phenomenon. A new "Silesian ethos of work" which suits the party-state system administration is created. Simultaneously the destruction of the traditional Silesian ethos of work took place. The historical-sociological analysis presented can serve the purpose of pursuing the evolution of other ethos groups and enable some further generalisations concerning the collapse of the ethos of work in Poland.

The third part of the work is a typical sociological analysis based on empirical research. It presents the current ethos of work in Silesia as well as the strategies of action in the situation of the system transformation. The empirical research was carried out in small communities of miners and covered the employed respondents. In addition to the standard independent variables such as sex, age and education the regional origin has been introduced. The structural analysis abolishes numerous stereotypical opinions about Silesians and the incomers. The work is of crucial value for all, regardless of the regional origin. The common features of the ethos of work are firmness, honesty and respect for the employer. Some features of work such as instrumental or autotelic treatment are dependent on age and education. What gains more and more importance as one of the features of work is cunningness. Particularly interesting in its ideas is the category of young inhabitants of Silesia whose ethos of work is shaped in the new social-economic conditions. Three professional strategies of action can be distinguished among the respondents: passive, active and ambivalent. However, even those who represent the passive strategy as regards their professional lives want to invest in the future of their children through education. It is thus a new, crucial value within the social-cultural capital of the young inhabitants of Silesia.

The whole is closed by a Conclusion in which the stages of the evolution of the Silesian ethos of work are presented both graphically and descriptively and the fields for the future research on the ethos of work are indicated.

## Das schlesische Arbeitsethos Eine soziologische Untersuchung

### Zusammenfassung

Die Studie behandelt auf eine komplexe Weise die Kulturercheinung schlesisches Arbeitsethos. Sie stellte sich zur Aufgabe den Ursprung und die Entwicklung des schlesischen Arbeitsethos sowie seinen Einfluß auf das heutige Arbeitsethos in Schlesien darzustellen. Die Arbeit ergänzt den soziologischen Wissensstand über Schlesien und sie hat gleichzeitig eine breitere Dimension, weil sie zur Darstellung des heutigen Arbeitsethos beiträgt.

Die Studie besteht aus drei Teilen: dem theoretischen, dem geschichtlichen und dem empirischen Teil.

Im theoretischen Teil wurde der Begriff der Arbeit in der Sozialgeschichte seit Aristoteles besprochen. Es wurden hier die konstruktiven Merkmale des Ethos und des Arbeitsethos analysiert und eine Definition formuliert. Die in weiterer Folge besprochenen empirischen Untersuchungen des Arbeitsethos und der Werte der Arbeit beinhalten die gegenwärtigen Konzeptionen dieser Erscheinung. Das alles gründet sich auf der polnischen und fremden Literatur. Zum Abschluß wird das schlesische Arbeitsethos als Forschungsproblem und seine Forschungsperspektiven geschildert. Es wurde eine Definition des schlesischen Arbeitsethos formuliert und ihre einzelnen Elemente besprochen. Artikuliert wurde hier der Forschungsgegenstand, die Forschungsziele und die Forschungsprobleme.

Den zweiten Teil der Arbeit bildet eine historische Analyse der Entwicklung des schlesischen Arbeitsethos und er erfasst die Zeitspanne von der Mitte des 19. Jahrhunderts bis zum Jahre 1989. Dargestellt wurde hier der Ursprung des schlesischen Arbeitsethos und die Voraussetzungen, die zu seiner Entstehung beigetragen haben. Geschildert wurde die Evolution des Arbeitsethos und die Faktoren, die seine Stärkung und Destruktion beeinflussten. Sie erfasst zwei gesonderte Zeitabschnitte: die Zwischenkriegszeit und die Zeit der Volksrepublik Polen. Der zweite Zeitraum ist für die soziologische Untersuchung besonders interessant. Es kommt hier nämlich zu einer „Dualisierung“ dieser Erscheinung. Kreiert wurde ein neues „schlesisches Arbeitsethos“, das den Erwartungen der damaligen staats-parteilichen Entscheidungsträgern entsprochen hatte. Gleichzeitig erfolgte eine Destruktion der Eigenschaften des traditionellen schlesischen Arbeitsethos. Anhand der hier dargestellten historisch-soziologischen Analyse können andere Ethos-Gruppen und allgemein der Zerfall des Ethos in Polen untersucht werden.

Den dritten Teil der Studie bildet eine typische soziologische Analyse, die von empirischen Untersuchungen untermauert wurde. Sie schildert den derzeitigen Arbeitsethos in Schlesien und die Handlungsstrategien in der Transformationszeit. Die Untersuchungen wurden in kleinen Gemeinschaften der erwerbstätigen Bergleute durchgeführt. Außer den Standardfragen kamen Fragen nach der regionalen Abstammung. Die durchgeführte Strukturanalyse stürzte die stereotypen Vorstellungen über die Schlesier und die zugezogene Bevölkerung. Die Arbeit stellt für beide Gruppen der Region einen großen Wert dar. Unterschiede resultieren aus dem Alter und der Ausbildung. Eine immer größere Bedeutung wird aber der Schläue beigemessen. Besonders interessant ist die Einstellung junger Einwohner Schlesiens zur Arbeit, deren Arbeitsethos unter anderen sozioökonomischen Bedingungen geprägt wurde. Bei den Befragten sind drei Berufsstrategien zu unterscheiden: eine passive, eine aktive und eine ambivalente. Auch diejenigen, die die passive Strategie repräsentieren, wollen für ihre Kinder in Zukunft eine gute Ausbildung. Es ist eine völlig neue soziokulturelle Einstellung der Bevölkerung Schlesiens.

Die Studie runden Graphiken zu den einzelnen Phasen der Evolution des schlesischen Arbeitsethos sowie Hinweise für künftige Untersuchungen dieses Themas ab.

Urszula Swadźba

*Śląski etos pracy. Studium socjologiczne*

Wykaz ważniejszych błędów dostrzeżonych w druku

Strona	Wiersz		Jest	Powinno być
	od góry	od dolu		
62	20 3	5	4216 km	4216 km <sup>2</sup>
132		1	tatę-górnika	taty-górnika
			N – 0,4%	N – 30,4%
137			A – 6,6%	A – 16,6%
146			Co jest w życiu naj- ważniejszy? [tab. 5.2]	Co jest w życiu naj- ważniejsze? [tab. 5.2]
216	13		Niemiecka protestancka etyka [schemat 1]	Niemiecka protestancka etyka pracy [schemat 1]
222			Giz a-P o l e s z c z u k A., Marody M.	Giz a-P o l e s z c z u k A., M a r o d y M., Rychard A.
233			c. Odpoczynek, rozrywkę d. Czas wolny	c. Czas wolny d. Dobrobyt materialny
	15 16			



nr inw.: BG - 307008



BG 307008

**PN 2007**



ISSN 0208-6336  
ISBN 83-226-1101-3